بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة أم القرى

كلية التربية بمكة المكرمة

الدراسات العليا

نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية
بعد إجراء التعديلات المطلوبة

الاسم رباعي : مريم محمد قاسم الشهراني — القسم : الإدارة التربوية والتخطيط

الدرجة العلمية : ماجستير — التخصص : إدارة تربوية وتخطيط

عنوان الأطروحة : مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص .

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .. وبعد :

فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٤١٧/٨/١١ هـ .. بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة وحيث قد تم عمل اللازم ..

فإن اللجنة توصي بإجازة الأطروحة في صيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه .. والله الموفق ..

أعضاء اللجنة

المشرف	مناقش من القسم	مناقش من خارج القسم
الاسم : د . هاشم بكر حريري	الاسم : د . عبدالقادر صالح بكر	الاسم : د . ثابت محمد صالح القحطاني
(قسم الإدارة التربوية والتخطيط)	(قسم الإدارة التربوية والتخطيط)	(قسم علم النفس)
التوقيع :	التوقيع :	التوقيع :

يعتمد :

رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

د . حمزة عبدالله عقيل

* يوضع هذا النموذج أمام الصفحة المقابلة لصفحة عنوان الأطروحة في كل نسخة ..

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية بمكة المكرمة
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

٣٠١٠٢٠٠٠٠٠٢٨٤٤

مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص

إعداد الطالبة
مريم محمد قاسم الشهراني

إشراف الدكتور
هاشم بكر محمد حريري

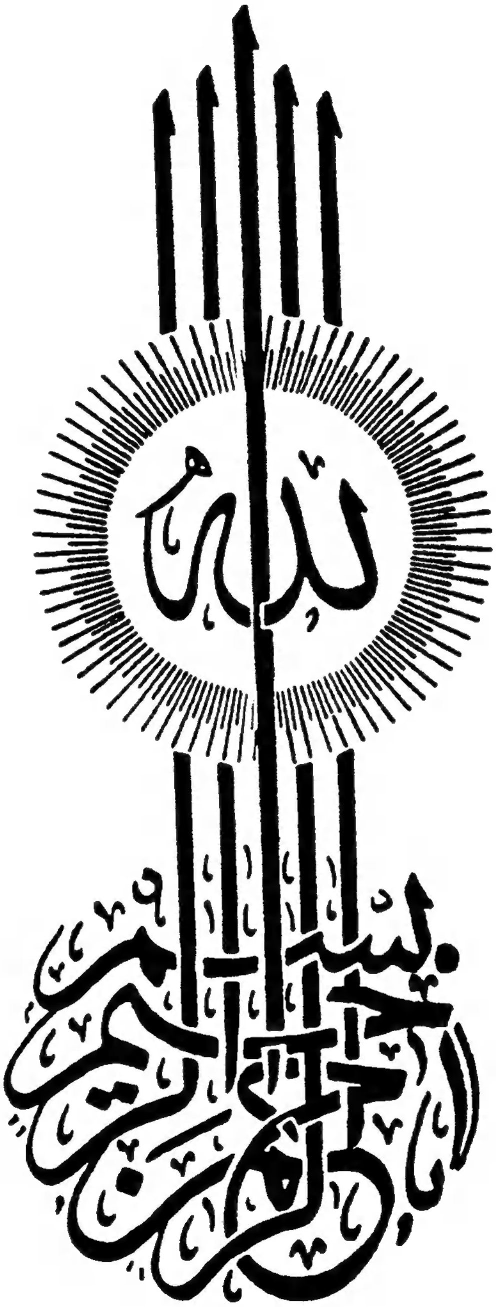
٤٩٣٠٠

دراسة مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية
جامعة أم القرى - بمكة المكرمة

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط التربوي

الفصل الدراسي الأول

١٤١٧ هـ


الله
بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص .

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية والتي يمكن إتاحتها لها في القطاعين العام والخاص ، بما يتفق مع تعاليم الشريعة الإسلامية ، وكذلك ما يتعلق بالفرص التأهيلية لها ونظام توظيفها ، وكيف يمكن الإستفادة من الطاقات المؤهلة وزيادة مساهمة المرأة السعودية في التنمية .

ولتحقيق هذا الهدف تم إستخدام أداة إستقصاء لجمع المعلومات من مجتمع وعينة الدراسة البالغ عددهم (٥٧ قطاع عام ، ١٠٦ قطاع خاص) ، حيث تم إختيارهم بطريقة المسح الشامل والعينة العشوائية عن طريق جداول الأرقام العشوائية ، وللحصول على النتائج الميدانية تمت معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية : التكرارات والنسب المئوية ، المتوسطات الحسابية ، أسلوب تحليل التباين الآحادي، إختبار (ت) لتحديد الفروق بين الواقع والمأمول لأبعاد الدراسة المتمثلة في الفرص الوظيفية للمرأة السعودية ، وإعدادها وتأهيلها ، ونظام التوظيف الخاص بها ، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي :

١ ـ إن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في المجالات الأقرب لمهن المرأة التقليدية أكبر من الفرص المتاحة في القطاعات الصناعية والتجارية .

٢ ـ إن واقع الفرص الوظيفية وأهمية إتاحة المزيد من الفرص الوظيفية مقيد بكون الأعمال مما جرت العادة على تقبل عمل المرأة في مجالها .

٣ ـ إن واقع وأهمية إعداد المرأة مرتبط بالمهن التقليدية .

٤ ـ إن نظام التوظيف لا يخدم المرأة إلا نادراً ، وأن اللوائح والنظم وضعت للرجل والمرأة على حدٍ سواء .

٥ ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الواقع والمأمول فيما يتعلق بالفرص الوظيفية للمرأة السعودية ، والإعداد والتأهيل ، ونظام التوظيف ، لذا فقد تم وضع العديد من التوصيات أهمها الآتي :

١ ـ إتاحة فرص ومجالات لعمل المرأة السعودية في إطار الضوابط الشرعية وعدم قصرها على التدريس فقط .

٢ ـ إتاحة فرص وظيفية مهنية بإنشاء مصانع مختلفة الإنتاج لإستقطاب خريجات من كافة المراحل التعليمية مع تأمين جو العمل الذي لا يتعارض مع مبادىء الشريعة الإسلامية .

٣ ـ تأهيل الطالبات لسوق العمل بتنويع التخصصات وعدم حصرها في مجال واحد .

٤ ـ المرونة في قوانين عمل المرأة السعودية من حيث ساعات العمل ، والإجازات ، وأنظمة التقاعد .

الباحثة	المشرف	عميد كلية التربية
مريم محمد قاسم الشهراني	د . هاشم بكر حريري	د . عبد العزيز عبد الله خياط

إهداء

إلى أبي وأمي

كل هذا الصدى . . . . كل هذا الحنين

إلى من قال فيهما رب العالمين

﴿ وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً ﴾

إلى زوجي العزيز

الذي توهجت كلماته في نبض أحاسيسي بالأمل وكان لكل حرف منها بريق أشع في ناظري فأنعكس لينير طريقي ويرسم لوحة في جبيني عنوانها (**الإصـرار والأمل**) فقطفنا أغلى ثمرة يحفها الجهد والسهر والتعب . ودعاء منهم لا ينقطع . . . فأقل ما يكون إهداء هذه الثمرة لهم .

إلى أجمل زهرتين في حياتي

بدر وآلاء

شكر وتقدير

لله الحمد والمنة من قبل ومن بعد ، وله الشكر على ما تفضل به وأنعم من توفيق ، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين .. وبعد

أتقدم باسمى آيات الشكر والتقدير وعظيم الإمتنان إلى **أستاذي الفاضل سعادة الدكتور / هاشم بكر حريري** المشرف على الدراسة ، والذي منحني الكثير من وقته وجهده ، ولم يدخر وسعاً في توجيهي وإرشادي ونصحي ، وماقدمه لي من تشجيع دفعني إلى مزيدٍ من الجهد والجد ، فله من الله الجزاء الأوفى مع خالص الدعوات بموفور الصحة والعافية حتى ينهل من معينه كل شغوفٍ بالعلم .

كما أتقدم بكل الوفاء والشكر والتقدير إلى **سعادة الدكتور / ثابت محمد القحطاني ، وسعادة الدكتور / جويبر ماطر الثبيتي** ، لما بذلاه من جهدٍ متواصل في مساعدتي على المعالجة الإحصائية ، وماقدماه من توجيهات كان لها أعمق الأثر في ظهور هذه الدراسة بصورتها الماثلة .

وبكل الإعزاز والتقدير أشكر كل من ساهم في تقديم المساعدة لإنجاز هذه الدراسة وأخص بذلك :

- **سعادة الدكتور / مسعود خضر القرشي** الأستاذ المساعد بقسم التخطيط والادارة التربوية ، والمرشد الأكاديمي في القسم على كل ما أبداه من عون ومساعدة وإرشاد متواصل ، جزاه الله خير الجزاء .
- **سعادة الدكتور / عبدالقادر صالح بكّر ، وسعادة الدكتورة / مريم عبدالله الصبان** على التوجيهات المستمرة منذ اللحظات الأولى في اختيار الموضوع ، وعلى تفضلهما بمناقشة خطة الدراسة ، وما أبدياه من آراء سديدة ، وملاحظات قيمة .
- **الأساتذة محكمي الاستبانة** من داخل جامعة أم القرى وخارجها على ما تفضلوا به من تعديلات ساهمت في إثراء الدراسة وإخراجها بالصورة المرجوة .
- **جميع المسؤولين في إدارة المكتبات** في كل من مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية ، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، مكتبة الملك عبدالعزيز العامة ، معهد الإدارة العامة ، والأستاذ / عباس عرفات من مكتبة وزارة التخطيط ، والأستاذ / حسن الخليل رئيس تحرير مجلة الحرس الوطني ، على تزويدي بالدراسات والأبحاث .
- **الأستاذ الفاضل / إبراهيم العبد الوهاب** مدير عام إدارة المعلومات بديوان الخدمة المدنية بالرياض ، **والأستاذ الفاضل / فهد عبدالرحمن الهويمل** مدير إدارة الإحصاء بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية على تزويدي بكافة الإحصاءات الخاصة بعمل المرأة في الدولة .
- كل من ساهم في الإجابة على الاستبانة الخاصة بالدراسة ، من المسؤولين والمسؤولات في القطاعين العام والخاص .

كما أتقدم بشكري وامتناني وعرفاني بالجميل إلى **زوجي العزيز الأستاذ الفاضل / سعد أحمد الريمي** ، الذي لم يدخر وسعاً في سبيل إمدادي بكل عون أحتاجه ، حفظه الله وأنار له سبل العلم والإيمان .

ولا يسعني إلا أن أتقدم بشكر خاص لسعادة الأساتذة :

الدكتور / عبد القادر صالح بكّر المناقش الداخلي ، **والدكتور / ثابت محمد القحطاني** المناقش الخارجي على تفضلهما بمناقشة الرسالة ، ومنحها الوقت والجهد ، وعلى ما أبدياه من آراء وتوجيهات لها عظيم الأثر بما يحقق للدراسة القيمة العلمية المتوخاة والاستفادة المرجوة .

وأخيراً فإنني أعتبر هذا الشكر شكراً خاصاً لكل من عانني أو أبدى لي نصحاً ، وكل من ساهم بكلمة أو دعوة مخلصة أو إحساس صادق لإنجاح هذه الدراسة ، ولم يتسع المقام لذكره ... من الأعماق أبوح بشكري الجزيل لكل هؤلاء ، وأخص منهم مشرف الرسالة فله وللجميع صادق الدعوات وعظيم الإمتنان والتقدير .

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
ملخص الرسالة	أ
الإهداء	ب
شكر وتقدير	جـ
قائمة المحتويات	د
قائمة الجداول	ز
قائمة الملاحق	ط
الفصل الأول	١ ـ ١٠
تصميم الدراسة	
مقدمة	٢٢
الإحساس بالمشكلة	٤
تحديد مشكلة الدراسة	٦
أسئلة الدراسة	٦
أهداف الدراسة	٧
أهمية الدراسة	٧
حدود الدراسة	٨
مصطلحات الدراسة	٩
الفصل الثاني	١١ ـ ١٠٨
الإطار النظري والدراسات السابقة	
نظريات عمل المرأة .	١٣
عمل المرأة في الإسلام .	١٩
دور المرأة السعودية في التنمية .	٢٦

تابع المحتويات

الموضوع	الصفحة
فرص العمل المتاحة للمرأة السعودية .	٣٧
أولاً ـ القطاع العام .	٣٨
ثانياً ـ القطاع الخاص .	٤٧
المعوقات التي تحد من زيادة مساهمة المرأة في العمل .	٦١
مقومات تطوير عمل المرأة في المملكة العربية السعودية .	٦٩
التخطيط للقوى العاملة .	٧٢
مفهوم التخطيط .	٧٢
مفهوم التخطيط للقوى العاملة .	٧٢
أهمية تخطيط القوى العاملة .	٧٣
أهداف تخطيط القوى العاملة .	٧٥
الدراسات السابقة .	٧٩
الفصل الثالث **إجراءات الدراسة**	١٠٩ ـ ١١٨
منهج الدراسة .	١١٠
مجتمع وعينة الدراسة .	١١٠
أداة الدراسة .	١١٦
بناء الاستبانة .	١١٦
صدق الاستبانة .	١١٧
ثبات الاستبانة .	١١٧
أساليب التحليل الإحصائي للمعلومات .	١١٧

تابع المحتويات

الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع	١١٩ ـ ١٦٩
عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها	
نتائج الدراسة .	١٢٠
مناقشة النتائج وتفسيرها .	١٤٧
تطبيقات الدراسة .	١٦٨
الفصل الخامس	١٧٠ ـ ١٨٠
ملخص الدراسة والتوصيات	
ملخص الدراسة .	١٧١
استنتاجات .	١٧٤
توصيات الدراسة .	١٧٦
مقترحات الدراسة .	١٨٠
قائمة المراجع .	١٨١ ـ ٢٠١
أولاً ـ المراجع العربية .	١٨٢
ثانياً ـ المراجع الأجنبية .	٢٠٠
الملاحق .	٢٠٢

قائمة الجداول

رقم الجدول	موضوع الجدول	رقم الصفحة
٢/١	الطالبات حسب مجال الدراسة في جامعات المملكة للعام الجامعي ١٤١٠/١٤١١هـ .	٢٨
٢/٢	توزيع العمالة النسائية وفقاً لمجالات عملهن لعام ١٤٠٤ هـ .	٣٩
٢/٣	توزيع العمالة النسائية السعودية وغير السعودية على الأجهزة الحكومية المختلفة لعام ١٤١٥ هـ .	٤٠
٢/٤	تطور أعداد العاملات السعوديات وغيرالسعوديات لجميع الكوادر من عام ١٤١٠ هـ إلى ١٤١٦/٦/١ هـ .	٤٤
٢/٥	إجمالي القوى العاملة بوزارة الصحة والجهات الحكومية الأخرى حسب الفئة والجنس والجنسية لعام ١٤١٤ هـ .	٤٦
٢/٦	عدد المدارس الأهلية حسب الجنس ، وعدد المعلمين والمعلمات حسب الجنسية لعام ١٤١٤ هـ .	٤٨
٢/٧	القوى العاملة بمستشفيات ومستوصفات القطاع الخاص حسب الجنسية ١٤١٤هـ .	٥٠
٢/٨	سجلات سيدات الأعمال موزعة بحسب النشاط الاقتصادي من قبل عام ١٤١١هـ حتى ١٤١٣هـ.	٥٣
٢/٩	توزيع العاملات على رأس العمل حسب المهن الرئيسة وحسب الجنسية في ١٤١٦/٣/٣٠هـ .	٥٥
٢/١٠	تطور العمالة المدنية حسب الجنسية ١٤٠٠ ـ ١٤١٥ هـ .	٥٦
٢/١١	المرشحات من خريجات مرحلة البكالوريوس موزعين حسب نوعية الدراسة ونوعية الوظائف خلال عام ١٤٠٩ / ١٤١٠ هـ مقارناً بعام ١٤٠٨ / ١٤٠٩ هـ .	٥٨
٢/١٢	السكان السعوديون في سن العمل وتقديرات القوى العاملة المدنية السعودية خلال خطة التنمية السادسة .	٦١
٢/ ١٣	الخريجون والخريجات حسب مجال الدراسة من ١٣٩٠ إلى ١٤١١ هـ .	٧٤
٣/١	عدد الإستبانات الموزعة والعائد منها حسب الجهات .	١١٢
٣/٢	التوزيع التكراري النسبي لأفراد العينة حسب المستوى التعليمي .	١١٣
٣/٣	التوزيع التكراري النسبي لأفراد العينة حسب سنوات الخدمة .	١١٣
٣/٤	التوزيع التكراري النسبي لأفراد العينة حسب التدريب .	١١٤
٣/٥	التوزيع التكراري النسبي لأفراد العينة حسب نوعية القطاع .	١١٥
٣/٦	التوزيع التكراري النسبي لأفراد العينة حسب الجنس .	١١٥

تابع قائمة الجداول

رقم الجدول	موضوع الجدول	رقم الصفحة
٤/١	التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لواقع الفرص الوظيفية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، مرتبة تصاعدياً حسب المتوسط الحسابي لأقل فرصة .	١٢١
٤/٢	التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لمستوى الأهمية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأهم فرصة .	١٢٥
٤/٣	إختبار (ت) لمعرفة الفروق بين الواقع والمأمول للفرص الوظيفية للمرأة السعودية .	١٢٨
٤/٤	التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لواقع الفرص التأهيلية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تصاعدياً حسب المتوسط الحسابي لأقل فرصة .	١٢٩
٤/٥	التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لمستوى الأهمية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأهم فرصة .	١٣٢
٤/٦	إختبار (ت) لمعرفة الفروق بين الواقع والمأمول للفرص التأهيلية للمرأة السعودية .	١٣٤
٤/٧	التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لواقع نظام التوظيف ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تصاعدياً حسب المتوسط الحسابي لأقل نظام متاح .	١٣٥
٤/٨	التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لمستوى الأهمية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأهم نظام يمكن اتاحته .	١٣٨
٤/٩	إختبار (ت) لمعرفة الفروق بين الواقع والمأمول لنظام توظيف المرأة السعودية .	١٤١
٤/١٠	تحليل التباين بين أبعاد الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي .	١٤٢
٤/١١	تحليل التباين بين أبعاد الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة .	١٤٣
٤/١٢	تحليل التباين بين أبعاد الدراسة تبعاً للتدريب .	١٤٤
٤/١٣	إختبارات (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً لنوعية القطاع .	١٤٥
٤/١٤	إختبار (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً للجنس .	١٤٦

قائمة الملاحق

رقم الملحق	موضوع الملحق	رقم الصفحة
١	استبانة الدراسة .	٢٠٣
٢	خطاب من عميد كلية التربية بجامعة أم القرى .	٢٠٩
٣	خطاب من عميد كلية التربية بجامعة أم القرى موجه لمدير عام فرع ديوان الخدمة المدنية بمنطقة مكة المكرمة (جدة) .	٢١٠
٤	خطاب من مدير إدارة العلاقات العامة والإعلام بالديوان العام للخدمة المدنية .	٢١١
٥	إحصائية للتوقعات المستقبلية للمتقدمات والمعينات والمتبقيات بديوان الخدمة المدنية بجدة حسب نظرية كوهرت للفترة من ١٤١٥ ـ ١٤١٩ هـ	٢١٣
٦	خطاب من عميد كلية التربية بجامعة أم القرى موجه لمدير عام تعليم البنات بالطائف .	٢١٤
٧/أ	إحصائية بأعداد الخريجات من مؤسسات التعليم العالي بالمنطقة الغربية للفترة من ١٤١٠ ـ ١٤١٤ هـ .	٢١٥
٧/ب	إحصائية بالتوقعات المستقبلية للخريجات من مؤسسات التعليم العالي بالمنطقة الغربية من ١٤١٥ ـ ١٤١٩ هـ حسب نظرية كوهرت .	٢١٥
٨	بيان بأسماء الجهات الحكومية الصحية الأخرى .	٢١٦
٩	خطاب من عميد كلية التربية بمكة المكرمة موجه لمديرة التوجيه التربوي برئاسة تعليم البنات بمحافظة جدة .	٢١٧
١٠	خطاب من مديرة وحدة الدراسات والبحوث التربوية بالإدارة العامة لتعليم البنات بجدة .	٢١٨
١١	خطاب من عميد كلية التربية بمكة المكرمة موجه لمدير عام الشؤون الصحية بمحافظة جدة .	٢١٩
١٢	قائمة بأسماء الأساتذة محكمي الاستبانة .	٢٢٠
١٣	الأجهزة الحكومية التي تم توزيع الاستبانة عليها .	٢٢٢
١٤	خطاب من مدير عام المعلومات بالديوان العام للخدمة المدنية .	٢٢٣
١٥	خطاب من مدير إدارة الإحصاء بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .	٢٢٤
١٦	خطاب من مدير عام فرع وزارة التجارة بجدة بالنيابة .	٢٢٥

تابع قائمة الملاحق

رقم الملحق	موضوع الملحق	رقم الصفحة
١٧	خطاب من مدير إدارة الإحصاء الصناعي بوزارة الصناعة والكهرباء .	٢٢٧
١٨	خطاب من مدير إدارة المكتبة والوثائق بوزارة التخطيط .	٢٢٨
١٩	خطاب من عميد كلية التربية بجامعة أم القرى موجه لمدير عام التخطيط وتطوير شؤون الخدمة بالديوان العام للخدمة المدنية بالرياض .	٢٢٩
٢٠	خطاب من عميد كلية التربية بمكة المكرمة موجه لنائب الرئيس العام لديوان الخدمة المدنية .	٢٣٠
٢١	خطاب من عميد كلية التربية بمكة المكرمة موجه لعميد شؤون المكتبات بجامعة الملك سعود .	٢٣١
٢٢	خطاب من عميد كلية التربية بمكة المكرمة موجه لمساعد مدير عام مراقبة البنوك .	٢٣٢
٢٣	خطاب من عميد كلية التربية بمكة المكرمة موجه الى من يهمه الأمر .	٢٣٣
٢٤	خطاب من أستاذ الإدارة التربوية المشارك بكلية التربية موجه إلى من يهمه الأمر	٢٣٤
٢٥	خطاب من عميدة قسم الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة .	٢٣٥
٢٦	خطاب من مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية .	٢٣٦
٢٧	خطاب من مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية الإدارة العامة للمعلومات .	٢٣٧
٢٨	خطاب من مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية .	٢٣٨
٢٩	خطاب من مكتبة الملك فهد الوطنية إدارة الخدمات المرجعية .	٢٣٩
٣٠	خطاب من مكتبة الملك عبد العزيز العامة ـ الرياض .	٢٤٠
٣١	خطاب من مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية .	٢٤١

الفصل الأول

تصميم الدراسة

* مقدمـــة
* الإحساس بالمشكلة
* تحديد مشكلة الدراســة
* أسئلة الدراســة
* أهداف الدراسة
* أهمية الدراســة
* حدود الدراسة
* مصطلحات الدراســة

المقدمة :

الحمد لله رب العالمين ، الهادي المعين ، باسمه أبدأ وبه أستعين ، وأصلي وأسلم على خاتم الأنبياء والمرسلين ، وأشرف البشر أجمعين ، محمد المصطفى الأمين ، عليه أفضل الصلاة والتسليم .. وبعد

خلق الله سبحانه وتعالى الرجل والمرأة من نفسٍ واحدةٍ ، وأعطى لكل منهما مسؤولية جسيمة في الحياة ، يحاسب عليها بالثواب أو العقاب ، وبين القرآن الكريم الحكمة من خلق الإنسان في قوله تعالى ﴿ الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملا وهو العزيز الغفور ﴾ (الملك ، آية ٢) .

والإسلام لم يحد من عطاء المرأة إلا في حدود الخروج عن مبادئه التي سنها ، وهذا ما ذكره أبو ريده (١٣٩٥ هـ) ليس في القرآن ولا في الحديث الشريف ما يحول بين المرأة المسلمة وبين أن تعمل في المجتمع كل عمل تقدر عليه عقلياً كان أو بدنياً ، وأشارت دراسة بن فهد (١٤٠٩ هـ) أنه لم يرد في الكتاب ولا في السنة نص يمنع إشتغال المرأة بعمل بعينه .

وللمرأة السعودية دور كبير وفعال في مختلف جوانب الحياة ، فإن ما أنجزته وحققته في فترة وجيزة ، أي منذ بدأ التعليم الرسمي للبنات في المملكة العربية السعودية سنة ١٣٨٠ هـ . وفي ظل الإمكانات التي وفرتها الدولة والتخصصات العديدة التي تقدمها الجامعات للمرأة ، بدأت أعداد الخريجات السعوديات تتزايد عاماً بعد عام سواءً من الجامعات أو الكليات ، وبدأت مشكلة توفير العمل المناسب لهن تظهر كقضيّة تحتاج للمعالجة العقلانية ، وهذا ما ذكرته خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ هـ ـ ١٤١٥ هـ) أنه رغم التوسع المشهود الذي حققته وكالة الرئاسة العامة لكليات البنات والجامعات ، إلا أنه توسع يفتقد مراعاة التخطيط الشامل لتنمية الموارد البشرية السعودية فالإحصاءات التعليمية تشير إلى النمو الكبير في أعداد خريجات المرحلة الثانوية العامة في الماضي وتوقع إستمرار الوضع في المستقبل مما يستوجب وقفة متأنية ، خاصةً وأن برامج التعليم الجامعي للفتاة لا زالت

في مراحلها الأولية ، وهذا ما أكدته القحطاني (١٤١٣ هـ) ارتفاع نسبة الخريجات غير العاملات بمرور الزمن بحيث تحصل الخريجات القديمات على فرص عمل أفضل مقارنةً بحديثات التخرج .

ويدل على ذلك ما أسماه اليوسف وحسين (١٤٠٣ هـ) « سوء استغلال العنصر النسائي ... فكثير من الفتيات السعوديات القادرات على العمل لا يجدن أعمالاً تتفق وتخصصاتهن وبالتالي يجلسن في بيوتهن » ص ٢٩ .

فقد ذكر النمر (١٤٠٨هـ) أن أغلبية التخصصات التي تمثلها الشهادات الجامعية ، تتركز في العلوم الإنسانية والاجتماعية والثقافة الإسلامية واللغة العربية ، بينما تقل في العلوم الطبيعية والطبية . وتوصل منصور (١٤٠٨هـ) إلى سيطرة التخصصات النظرية والأدبية والإنسانية على الإتجاهات وميول الطلاب والطالبات في التعليم العالي حيث تشكل الخريجات منه حوالي (٨٢٪) من بين الطالبات في التعليم العالي عام ١٤٠٥ / ١٤٠٦هـ ، وهذا الوضع هو انعكاس طبيعي لنمط التخصصات في الجامعات في الماضي والحاضر والمستقبل القريب .

واتجاه الخريجات للوظائف التعليمية يعني عدم وجود الفرص الأخرى المتاحة أمام عمل المرأة إلا في حدود ضيقة جداً ، فالحسيني (١٤١٣هـ) وجدت أن أعلى تمثيل للمرأة في القطاعات المختلفة يظهر في الوظائف التعليمية ، كما أن من أهم معوقات مساهمات المرأة السعودية محدودية المجالات المتاحة لعمل المرأة . مما ساعد على زيادة العرض عن الطلب ، وهذا يعني ما قالته الجلال (١٤٠٤هـ) عدم وجود إرتباط قوي بين التخطيط للتعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل في القطاعين الحكومي والخاص بالمقارنة مع واقع خطط التنمية ، مما أدى إلى إضطراب سوق العمل في المملكة ، فهناك فرص للعمل لا يوجد من يشغلها يقابلها ضغط على قطاعات معينة ، مثل القطاع الحكومي أدى إلى أحد أشكال التضخم الوظيفي وهو البطالة المقنعة .

فغياب التخطيط العلمي للقوى العاملة ، والإحتياجات الملحة للتنمية ، نتج عنه عدم وجود القوى العاملة السعودية بالقدر المطلوب في الأجهزة الحكومية ، وبالتالي الحاجة إلى استقدام القوى العاملة غير السعودية . (اليوسف وحسين ، ١٤٠٣ هـ ، ص ٣٤) .

الإحساس بالمشكلة :

من الملاحظ أن هناك أعداداً كبيرة من الخريجات السعوديات ، وليس هناك قدرة للاستيعاب الوظيفي الذي يحقق الاستغلال الأمثل لهذه الطاقة المؤهلة والمتعلمة ، فقد ارتفع عدد الخريجات من مؤسسات التعليم العالي بالمنطقة الغربية من (٣٧٧٠) خريجة عام ١٤١٠ هـ إلى (٥٣٥١) خريجة عام ١٤١٤ هـ ، وبلغ المجموع الكلي لعدد الخريجات خلال فترة الخطة الخمسية الخامسة (٢٢,٨٠٩) خريجة[١] . وبناءً على التوقعات المستقبلية قد يصل أعداد الخريجات خلال فترة الخطة الخمسية السادسة (١٤١٥ ــ ١٤٢٠ هـ) إلى (٣٥,٩٣٥) خريجة [٢].

وقد بلغ عدد المتقدمات لديوان الخدمة المدنية بالمنطقة الغربية (٢٣,٠٥٢) خريجة[٣] خلال فترة الخطة الخامسة ، تم تعيين عدد (١٢,٨٤٣) متقدمة ، والباقي (١٠,٢٠٩) على قائمة الإنتظار .

والتقديرات المستقبلية لعدد المتقدمات لديوان الخدمة المدنية بالمنطقة الغربية قد يرتفع بنهاية الخطة الخمسية السادسة (١٤١٥ ـ ١٤٢٠هـ) إلى (٤٢,٩٩٧) متقدمة تقريباً ، يعني بزيادة قدرها (١٩,٩٤٥) متقدمة عما هو عليه حالياً ، بالإضافة إلى المتبقيات في قائمة الانتظار من الخطة الخامسة (٩٧٠٤) تقريباً ، وبذلك يكون المجموع (٥٢,٧٠١) [٤].

وعلى مستوى المملكة فقد بلغت أعداد المتقدمات لديوان الخدمة المدنية خلال فترة الخطة الخمسية الخامسة في الوظائف التعليمية (٥٢,٧٣٧) متقدمة ، يعني بنسبة (٨٧٪) تقريباً من إجمالي العدد الكلي للمتقدمات (٦٠,٤٥٣) تم ترشيح (٣٣,٧٦٢) والباقي على

---

(١) إحصائية من مؤسسات التعليم العالي بالمنطقة الغربية (١٤١٠هـ) (١٤١١هـ) (١٤١٢هـ) (١٤١٣هـ) (١٤١٤هـ) .

(٢) الملحق (نظرية كوهرت ، ص ٢١٥) .

(٣) إحصائية من الديوان العام للخدمة المدنية إدارة العلاقات العامة بتاريخ ١٤١٥/٧/١٧ هـ .

(٤) الملحق (نظرية كوهرت ، ص ٢١٣) .

قائمة الإنتظار (١٨,٩٧٥) . والوظائف غير التعليمية (٧٧١٦) وتمثل نسبة (١٣٪) تم ترشيح (٣٤٣٤) وتبقى منهن (٤٢٨٢) ، وبذلك يصل عدد المعينات في الوظائف التعليمية وغير التعليمية (٣٧,١٩٦) والمتبقيات (٢٣,٢٥٧) خلال فترة الخطة الخمسية الخامسة .

كما ورد في إحصائية ديوان الخدمة المدنية لعام ١٤٠٩ / ١٤١٠ هـ أن الوظائف التعليمية تشكل نسبة (٩٠٪) من إجمالي العدد الكلي للوظائف . وهذا ما أشارت له خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ) « حيث أوردت أن (٦٠,٠٠٠) من السعوديات يتوقع دخولهن سوق العمل خلال فترة الخطة .. وسيكون أكثر من نصف هذا العدد من خريجات الجامعات ويمثلن (٤٤٪) من العرض الكلي للعمالة الجامعية ، لذلك فإن إيجاد الوسائل اللازمة والكفيلة بتشغيلهن ، واستغلال معرفة ومهارة هذه الشريحة من المجتمع وفقاً للتعاليم الإسلامية ، يمثل تحدياً هاماً في هذه المرحلة » . ص ١٠٠.

وقد أشارت الحسيني (١٤١٣ هـ ، ص ٧٦) إلى أن تزايد إقبال الفتاة على الإلتحاق بالتعليم العالي ، والتمتع بفرص تعليمية ، مع قلة وجود مجالات كافية للتوظف لإمتصاص الخريجات ، أدى إلى وجود بطالة واضحة لدى الخريجات الجامعيات ، وهي مشكلة أصبحت تواجه الدولة والمجتمع السعودي ، وتتطلب منهما إيجاد حلول لها ، ويتفق معها في ذلك ماتوصلت له القحطاني (١٤١٣هـ) وجود مشكلة عدم امتصاص خريجات التعليم العالي بمجالات العمل المختلفة ، حيث وصلت نسبة غير العاملات منهن إلى (٣١,١٪) من الخريجات ، مع ارتفاع النسبة لدى خريجات الكليات النظرية ، مقارنةً بخريجات الكليات العلمية ، حيث تبلغ نسبة العاطلات عن العمل بالكليات العلمية (١٥,٨٪) وترتفع لدى خريجات الكليات النظرية إلى (٣٥,٣٪) من مجموعهن .

يتضح من ذلك أن قلة مجالات العمل المتاحة للمرأة السعودية تعتبر من أهم القضايا اليوم ، وبناءً على ذلك حددت الباحثة مشكلة الدراسة فيما يلي :

تحديد مشكلة الدراسة :

تتحدد مشكلة الدراسة في أن الفرص الوظيفية لا تستوعب كل المتخرجات من الجامعات بالرغم أن كثيراً من الوظائف النسائية مشغولة بعمالة نسائية أجنبية ، وينحصر دور المرأة السعودية وفرص عملها في قطاعات محددة أهمها قطاعا التعليم والصحة ، مما أدى إلى وجود فائض في عدد الخريجات نتج عنه نوعاً من الإهدار . وهذا يتطلب الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

ما مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية :

أسئلة الدراسة :

١ ـ ما الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٢ ـ ما الفرص الوظيفية التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٣ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة الفرص الوظيفية المناسبة لها مستقبلاً ؟

٤ ـ ما الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٥ ـ ما الفرص التأهيلية التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٦ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية حالياً، والمأمول في إتاحة الفرص التأهيلية المناسبة لها مستقبلاً ؟

٧ ـ ما نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٨ ـ ما نظام التوظيف الذي يمكن إتاحته للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٩ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة نظام التوظيف المناسب لها مستقبلاً ؟

١٠ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين أبعاد الدراسة حسب متغيراتها ؟

أهداف الدراسة :

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي :

- معرفة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية حالياً والتي يمكن إتاحتها مستقبلاً في القطاعين العام والخاص .
- معرفة الفروق الدالة إحصائياً بين واقع الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة الفرص الوظيفية المناسبة لها مستقبلاً .
- معرفة الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية حالياً والتي يمكن إتاحتها مستقبلاً في القطاعين العام والخاص .
- معرفة الفروق الدالة إحصائياً بين واقع الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة الفرص التأهيلية المناسبة لها مستقبلاً .
- معرفة نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية حالياً ، والذي يمكن إتاحته لها مستقبلاً في القطاعين العام والخاص .
- معرفة الفروق الدالة إحصائياً بين واقع نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة نظام التوظيف المناسب لها مستقبلاً .

أهمية الدراسة :

تعتبر قضية القوى النسوية المؤهلة غير المستفاد منها (اليوسف وحسين ،١٤٠٣هـ) ، من أبرز القضايا التي ينبغي بحثها ودراستها ، فهذه الدراسة تتناول قضية من أهم القضايا التي تواجه المرأة السعودية ، والتي لم تُدرس دراسة علمية دقيقة . ودراسة القضية السابقة سيلقي الضوء على الفرص المتاحة والممكنة للمرأة السعودية والخطط الموضوعة لمواجهة ذلك .

ولهذا تتمثل أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية :

ـ أن هذه الدراسة ممكن أن توضح نوعاً من الرؤية للخريجات والإقبال على التخصص المناسب .

ـ أن هذه الدراسة قد تساعد في تشخيص بعض مواقع القصور ومعرفة إمكانات تطوير مساهمة المرأة السعودية بما يخدم التوجه السليم في تحقيق الإستخدام الأمثل والمنظم للقوى البشرية النسائية وتعميق مساهمتها في بناء المجتمع .

ـ أن هذه الدراسة سوف تكون منطلقاً ومجالاً لدراسات أخرى متقدمة تختص بعمل المرأة وخاصةً في المملكة العربية السعودية .

حدود الدراسة :

ـ الحدود الموضوعية:

تناولت الدراسة موضوع إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص ، وعالجته من جانب الفرص الوظيفية للمرأة السعودية ، وإعدادها وتأهيلها ، ونظام التوظيف الخاص بها .

ـ الحدود الزمانية:

الدراسة النظرية شملت الفترة من ١٣٩٥ هـ إلى ١٤١٦هـ ، وتم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الأول للعام الدراسي ١٤١٦هـ في الفترة من ١٤١٦/٧/١٩هـ حتى ١٤١٦/٩/٣هـ

ـ الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على الهيئات القيادية من المسؤولين والمسؤولات في الإدارات المعنية بتخطيط القوى العاملة ، وشؤون تأهيل وتوظيف المرأة في الأجهزة الحكومية في الرياض وجدة والأجهزة الخاصة في جدة .

مصطلحات الدراسة :

ـ الفرص الوظيفية :

يقصد بها في هذه الدراسة المجالات الوظيفية ، أو الوظائف التي يُعطى للخريجة من الجامعة العمل فيها .

ـ الفرص التأهيلية (الإعداد والتأهيل) :

يقصد بها في هذه الدراسة تزويد الطالبة بمختلف العلوم والمهارات والخبرات المناسبة لها ، والتي تؤهلها للعمل في مؤسسات القطاعين العام والخاص .

ـ نظــام التوظيـف :

يقصد به في هذه الدراسة النظم واللوائح التي تراعي طبيعة المرأة السعودية وتساعد على زيادة مساهمتها في التنمية .

ـ القوى العاملة :

الأفراد من الرجال والنساء القادرين على العمل (السلوم ، ١٤٠٥ هـ) ، ويقصد بالقوى العاملة في هذه الدراسة جميع الخريجات المؤهلات للعمل .

ـ القطاع العام :

يقصد به في هذه الدراسة جميع المجالات الوظيفية التي تشرف عليها الدولة .

القطاع الخاص :

جميع المجالات الوظيفية التي يشرف عليها أصحاب العمل في القطاع الخاص .

ـ الأجهزة الحكومية :

يقصد بها في هذه الدراسة الوزارات والدوائر الحكومية ، والمؤسسات العامة التي لها علاقة بعمل المرأة .

ـ الأجهزة الخاصة:

يقصد بها في هذه الدراسة المؤسسات والشركات الخاصة بعمل المرأة كالآتي : المستشفيات ، المستوصفات ، العيادات ، المدارس الأهلية ، المؤسسات المالية مثل البنوك ، وشركات التأمين الوطنية التعاونية ، الجمعيات الخيرية ، الصحف والمجلات .

ـ التخطيط للقوى العاملة:

يعرفه النوري (١٤٠٩ هـ) : « العملية المنتظمة المستمرة التي يتم بها حصر وتقدير موارد مجتمع ما من القوى البشرية ثم تصنيف هذه القوى واستغلالها أو تشغيلها وتوجيهها أو توزيعها بين القطاعات الاقتصادية المختلفة بواسطة هيئة مركزية وفقاً لخطة محددة ، بقصد تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية معينة في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة اجتماعية أو اقتصادية » (ص ٢٩١) ويقصد به في هذه الدراسة التنبؤ بالمستقبل ، ووضع خطط لمستقبل عمل المرأة السعودية .

ـ البطالة:

يقصد بها في هذه الدراسة عدم الاستغلال الأمثل للطاقات النسوية المؤهلة ، بسبب تزايد عدد الخريجات ورغبتهن في العمل، مع قلة فرص ومجالات العمل للمرأة السعودية .

ـ المعوقات:

كل ما يحد أو يمنع من مشاركة المرأة في عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

الفصل الثاني

* الإطار النظري

* الدراسات السابقة

UMM AL-QURA UNIVERSITY MAKKAH

الإطـــار النظـري

تضمن هذا الفصل الإطار النظري لهذه الدراسة، متخذاً من أدبياته منطلقات أساسية للإجابة على أسئلة البحث نظرياً من خلال التعريف بنظريات عمل المرأة كما فسرها المنظمون وعلماء الاقتصاد ، وكذلك عرضها للمقارنة ومعرفة الفرق بينها وبين مفهوم عمل المرأة في الإسلام ، مع ذكر نماذج لمجالات عمل المرأة، ومسؤوليتها في التنمية من خلال التشريع الإسلامي ، وأن دورها لم يقتصر على أعمال معينة ، وأن الإسلام لم يمنعها من المشاركة في جميع مجالات الحياة .

كما تناول هذا الفصل دور المرأة السعودية في التنمية ، من خلال تطور تعليم الفتاة ، ودوره في إعداد الموارد البشرية النسائية ، ومن ثم إلقاء الضوء على مساهمتها في التنمية ، والمجالات التي تتضح فيها هذه المساهمة .

كما تنـاول هـذا الفصل التعريف بواقع الفرص المتاحة للمرأة السعوديـة في القطاعين العام والخاص ، من خلال الإحصاءات ، وكذلك توضيح المجالات التي يتركز فيها عمل المرأة السعودية ، واقتصار الفرص التأهيلية لها على تخصصات معينة .

وتضمن هذا الفصل المعوقات التي تحد من زيادة مساهمة المرأة في العمل ، ومن ثم إلقاء الضوء على بعض المقومات التي تساهم في تطوير عمل المرأة السعودية لتؤدي دورها الفعال في بناء المجتمع وتنميته .

كما احتوى هذا الفصل على التخطيط للقوى العاملة ، وتوضيح مفاهيمه ، وأهميته ، وأهدافه .

نظريات عمل المرأة

يفسر المنظمون وعلماء الإقتصاد عمل المرأة في إطار نظريات ومفاهيم من أهمها :

١ ـ المدخل الفردي .

٢ ـ مدخل التطبيع الإجتماعي للمرأة .

٣ ـ نظرية رأس المال البشري .

٤ ـ المدخل التنظيمي .

٥ ـ نظرية سوق العمل المزدوج .

ففي إطار المدخل الفردي ذكر فوكس *FOX* (١٤٠٤هـ ، ص ٧٠) أن عملية عدم التساوي في العمل تعكس الاختلافات بين الأفراد من حيث القدرات والتدريب فالمرأة يُنظر لها في أنها تفتقر إلى المهارات الأساسية للحصول على بعض المهن ، وجوانب القصور لدى المرأة تمتد من عدم حصولها على شهادات متخصصة في مجالات محددة ، إلى جوانب أخرى من القصور في شخصية المرأة مثل خوفها من النجاح ، وعدم قدرتها على القيادة .

وعلى هذا الأساس فموقع المرأة في العمل مبني على إختيارها وعدم حصولها على المؤهلات التي تجعلها قادرة على الوصول إلى وظائف أفضل ، هذا إلى جانب كون المرأة ليس لديها الحافز الكافي للحصول على وظائف أفضل .

ومن هذا المنطلق فالعمل يختلف من المرأة إلى الرجل نتيجةً لاختلاف المعايير والقيم والقدرات لدى كل منهما .

أما من المنظور الإجتماعي أو نظرية التطبيع الإجتماعي ، وعلاقتها بفرص العمل فيرى فوكس *FOX* (١٤٠٤هـ ، ص ٧١) أن الرجل والمرأة يربيان ليتصرفا ويسلكا سلوكين مختلفين ، فالمرأة منذ صغرها تلعب دور الأم والأنثى حتى في لعبها ، وتنشأ تنشئةً مختلفة ومنفصلة عن تنشأة الرجل منذ الصغر ، لهذا فالمرأة ميالة إلى الأعمال الأمومية في الأصل مثل :

العناية بالأطفال ، التمريض ، التدريس في المرحلة الابتدائية ، الأعمال ذات العلاقة بالتغذية ، فهي بهذا تعكس دورها التقليدي ، ونموذج الأم ، لهذا يقل أن توجد المرأة في بعض المجالات كالطب والمحاماة والإدارة والصناعة لأن هذه المهن مهن الرجال ، يضاف إلى هذا أن المرأة محكومة بدورها الاجتماعي الأساسي ، لذا فهي تبحث عن العمل المرن الذي يعطيها الفرصة لأن تؤدي أعمال الأسرة .

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن المرأة تفضل المهن النسوية أصلاً . وطبيعة تنشئة المرأة ودورها الاجتماعي يُحدان من فرص الاختيار وحرية الاختيار بالنسبة للعمل فاختيار المرأة محكوم بدورها التقليدي في المجتمع .

ويفسر الاقتصاديون عمل المرأة في إطار نظرية رأس المال البشري على أساس أن عملية استثمار المرأة في قدراتها ، أقل من إستثمار الرجل في قدراته .

فكما ذكر فوكس *FOX* (١٤٠٤ هـ ، ص ٧٢) أن المرأة لا تبحث عن نوعية جيدة من التدريب والتعليم اللذان يؤهلانها لموقع أفضل في مجال العمل .

ومصطلح رأس المال البشري كما يعرفه الإقتصاديون يعود إلى الجوانب التي تؤثر على القدرات وتؤهل للعمل مثل : التعليم ، سنوات الخبرة ، التدريب ، عدم الغياب ، عدم الفصل من العمل ، ونحو ذلك . وعلى هذا الأساس فالمرأة تعتبر أقل تعليماً وأقل تدريباً وأكثر غياباً ، وأكثر انقطاعاً عن العمل ، وقد أُجريت في هذا المجال دراسات عديدة أثبتت العلاقة بين مستوى التعليم ونوع العمل .

ويُفسر عمل المرأة من المدخل التنظيمي كما ذكر فوكس *FOX* (١٤٠٤هـ ، ص ٧٨) على أساس أن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والتشريعية والأسرة ، وما يشرعانه من سياسات وقيم تساهم في تحديد موقع المرأة من العمل ، كما تساهم في حصر المرأة في مجالات محددة من العمل ، يغلب عليها قلة الرواتب ، وقلة توفر فرص الترقية وضعف المكانة الاجتماعية . وهذا المدخل يلقى باللوم على المؤسسات وليس على المرأة كما هو الحال في المدخل الفردي ونظرية رأس المال البشري .

لهذا فأصحاب هذا المدخل يعتقدون أن التشريعات والتنظيمات والقيم أهم من خصائص الفرد عند الحصول على العمل .

ومن هذا المنطلق فالمرأة ولو حسنت من مستوى تعليمها وتدريبها تظل محكومة في النظام الاجتماعي والاقتصادي والتشريعي ، وكنقيض للمدخل الفردي ومدخل رأس المال البشري يعتقد أصحاب نظريات سوق العمل المزدوج أن سوق العمل يتألف من قطاعين هما القطاع الأساسي والقطاع الثانوي .

فالقطاع الأساسي : هو القطاع الذي يشغله أصحاب المهن العالية في الإدارة والمحاماة والطب ، ويحصلون على فرص للترقية وحماية الحقوق والاعتراف بالدور الاجتماعي ، أما السوق الثانوية : فيغلب على وظائفه قلة الرواتب وسوء وضع العمل ، والتجميد الوظيفي وعدم الاستقرار والتأثر بالنواحي الشخصية بالتوظيف ، ويغلب شغله بالنساء ويتطلب العمل الأساسي مستويات عالية من التعليم ، ودرجة عالية من الإبداع والابتكار . بينما يتطلب العمل الثانوي مستوى منخفض من التعليم ولا مجال فيه للإبداع والابتكار . وفي إطار نظرية سوق العمل المزدوج يعتقد أن المرأة تتركز أعمالها في القطاع الثانوي حيث يشكلن ٤٤٪ من نسبة العاملين في هذا القطاع في الولايات المتحدة .

وقد ذكر فلورز *Flores* عام (١٤٠٢هـ ، ص ١٨) في محاولة ربطه بين التكنولوجيا وعمل المرأة أن التقدم في التكنولوجيا العلمية وعلم التكنولوجيا جعل المرأة تتركز في مجال قطاع الخدمات من حيث العمل ، والسبب هو أنها لم تستطع أن تحصل على التعليم والتدريب الذي يؤهلها للحصول على الوظائف النادرة في المجال التكنولوجي ، مما جعلها تتركز من حيث العمل في أعمال أقرب إلى طبيعة المرأة ، ويعتقد فلورز *Flores* أن مشاركة المرأة في العمل مرتبطة بالمستوى التقدمي الصناعي ودوره في زيادة الوظائف أو نقصها في مجال السوق الأساسية والسوق الثانوية . ويعتقد فلورز *Flores* أن زيادة حجم العمالة من النساء في قطاع الخدمات يتوقف على إتساع هذا القطاع ، كما يتوقف على التقدم التكنولوجي الذي جعل المرأة تميل إلى قطاع الخدمات. إضافةً إلى ماسبق يعزو فلورز *Flores* الاختلاف بين

الرجل والمرأة ، إلى الاختلاف بين الرجل والمرأة من حيث درجة الوعي وتنظيمهما واستغلالهما للزمن ، فالمرأة تستغل وقتها للجانب الاجتماعي ، ولا تنظم وقتها ولاتجدوله ، وتعتمد على آخرين في كثير من جوانب حياتها ، بينما الرجل يستغل وقته في تحقيق أهدافه ويخطط ويجدول وقته من أجل الارتقاء بمستواه الاقتصادي . وعلى هذا الأساس فالاختلاف بين الرجل والمرأة يعزوه فلورز *Flores* (١٤٠٢هـ ، ص ٣٦) إلى ثقافة الرجل وثقافة المرأة .

وقد ذكر لاوي *Lowe* (١٤٠٧هـ ، ص ١٠) أن التفريق بين الرجل والمرأة في مجال العمل ناتج عن طبيعة تقسيم العمل نتيجةً للتقدم الصناعي والتكنولوجي الذي دفع الشركات إلى إيجاد وظائف محددة ومختلفة من حيث المستوى ، ومن حيث النظر إليه وقد تركزت المرأة في المستويات الدنيا من العمل حتى أصبح العمل مميز بالجنس ، فهنالك مهن للنساء ، وأخرى للرجال وتتركز المرأة في أعمال السكرتارية ، والأعمال الكتابية ، بينما يتركز الرجال في الأعمال الإدارية الإشرافية

وقد إنتهى لاوي *Lowe* (١٤٠٧ هـ ، ص ١٦٦) إلى القول أن موقف السوق من عمل المرأة قد أدى إلى حالة من عدم الأمن الاقتصادي بالنسبة للمرأة ويعود ذلك في الأصل إلى عدم المساواة بين الرجل والمرأة في نظام التعليم والتدريب إضافةً إلى أن سوق العمل وتقسيمه أدى إلى الفصل بين عمل المرأة وعمل الرجل ، ويعتقد لاوي *Lowe* أن وضع المرأة يمكن تحسينه عن طريق تشريعات تدعو إلى المساواة بالإضافة إلى تطوير برامج لتنمية قدرات المرأة على العمل .

ويعتقد فلورز *Flores* (١٤٠٢ هـ ، ص ١٧٢) أن للتقدم العلمي والتكنولوجي أثر على دور المرأة في مجال العمل ، حيث يعتقد أن العلم والتكنولوجيا تعتبر من حقول عمل الرجال ، مما جعل التدريب في مجال التكنولوجيا والعلم يقف عائقاً في وجه المرأة إضافةً إلى العادات والاتجاهات الثقافية ، فالنساء اللائي يحاولن دخول مجال العلم والتكنولوجيا يتعرضن للتفرقة ، مما يسبب لديهن الإحباط ، ومع أن الدول المتقدمة قد خطت خطوات جيدة بالنسبة لعمل المرأة إلا أنها ما زالت قريبة من الدول النامية ، فالعوامل التي أثرت على عمل المرأة في

الدول المتقدمة هي نفس العوامل التي تواجهها المرأة في الدول النامية ، ففي الدول المتقدمة تعتبر فرص التعليم بالنسبة للمرأة قليلة مقارنةً بالرجل ، وإذا تعلمت المرأة فهي تحصل على التعلم الأساسي ثم توجه عبر القنوات التقليدية إلى أعمال هي من طبيعة عمل المرأة ، وقلما تتجه إلى مجال العلم والتكنولوجيا ، وتختلف العادات والثقافات بحسب الشعور من حيث موقفها من عمل المرأة في مجال العلوم والتكنولوجيا .

وعلى العموم فالدول النامية مازالت في المراحل المبكرة من التطور العلمي والتكنولوجي، وكذلك الحال بالنسبة لعمل المرأة في مجال العلم والتكنولوجيا .

وقد ذكر دوبر وزميله *Dauber* (١٤٠١ هـ ، ص ٩) أن من خصائص العصر الصناعي تقسيمه للعمل إلى محيط لعمل المرأة ، ومحيط لعمل الرجل فما يعمله النساء قد لايعمله الرجال فالرجل وزوجته يعمل كل منهما في قطاع ، ففي كل مجتمع يلاحظ أن المرأة تتركز في المجالات التالية :

١ ـ الزراعة .

٢ ـ التجارة .

٣ ـ عمل البنوك .

وقد انتهى دوبر وزميله *Dauber* إلى نفس النتائج التي انتهى إليها فلورز من أن فرص التعليم والتدريب بالنسبة للمرأة وخاصةً في مجال العلوم والتكنولوجيا أقل منها بالنسبة للرجل . مما يعني أن التقدم التكنولوجي دفع بالمرأة إلى الأعمال التي تتطلب مهارات قليلة ، وتنتج إنتاجاً قليلاً .

وفي العالم العربي تشير الدراسات إلى أن الثقافة والمجتمع والتقاليد في الدول العربية تحول دون مشاركة المرأة في العمل مشاركةً فعالةً. ففي دراسة لليونسكو (١٤٠٤هـ ، ص ٢٩) ذكر إلى أنه بالإضافة إلى سيطرة الرجل في البلاد العربية تعتبر القيم الثقافية والاتجاهات الاجتماعية من العوامل التي حصرت مجال عمل المرأة في مجالات محددة ، وقد تناول المنظرون العرب عمل المرأة في إطار عدة مداخل نظرية منها :

١ ـ مدخل الثقافة وطبيعة المرأة والذي يعزو وضع المرأة إلى طبيعتها وطبيعة التقاليد والثقافات .

٢ ـ المدخل التقدمي العلمي والذي يعتقد أصحابه أن وضع المرأة مرتبط بدرجة التطور فقد حاول بعض المنظرين تفسير عدم المساواة بين الرجل والمرأة في إطار طبيعة المرأة ، وتحريم الثقافة على المرأة في مجالات معينة وتصنيفها للعمل إلى عمل رجال ، وعمل نساء ، ويعتقد أصحاب هذا الإتجاه أن وجود الفرق بين الرجل والمرأة في العمل يعود إلى طبيعتهما ، فالمرأة تعمل في إطار طبيعتها ، بينما يعمل الرجل في إطار ثقافته .

وقد حاول بعض المنظرين العرب وعلماء الاجتماع تفسير وضع عمل المرأة في إطار خصائص المؤسسة العربية التي تفصل الرجل عن المرأة ، بالإضافة إلى تأثير الدين الإسلامي الذي فرق بين الرجل والمرأة ، فالدين الإسلامي حذر من الإختلاط والخلوة بالرجال الأجانب فقد ورد في الحديث الشريف ﴿ لا يخلون رجل بإمرأة إلا كان ثالثهما الشيطان ﴾ (الترمذي ، ١٤٠٨ هـ ، ج ٤ ، ص ٤٠٤) ، كما نهى الإسلام المرأة المسلمة من مخالطة الرجال الأجانب إلا في وجود محرم لقول الرسول عليه الصلاة والسلام ﴿ لايخلون رجل بإمرأة إلا مع ذي محرم ﴾ . (العسقلاني[١] ، د . ت ، ج ٩، ص ٣٣١) . ولقد جاء النهي عن مخالطة النساء بالرجال الأجانب للأضرار الناتجة عن ذلك ، ومنعاً للفتنة ، ووقوع الفساد بين الجنسين .

وقد تناول بعض المنظرين العرب عمل المرأة في إطار نظرية التحديد والتطوير ونظرية الاعتماد وقد حاول هؤلاء المنظرون فهم طبيعة عمل المرأة في إطار التغير الاجتماعي ، ويعتقدون أن المجتمعات تتطور من تقسيم بسيط للعمل إلى تقسيم معقد ومتخصص للعمل ، مما يؤدي إلى تعقد في التركيبة الاجتماعية ، والوضع الاقتصادي ، وينظر إلى وضع عمل المرأة إلى أنه نتيجة لمكانتها وقدرتها على التحصيل والتخصص ، لهذا فالمرأة تشغل الوظائف الأقل إنتاجاً والتي تتطلب تخصصاً أقل .

والخلاصة إن عمل المرأة يُفسر في إطار طبيعة المرأة وفي إطار الثقافة وفي إطار التقدم العلمي والتكنولوجي ، وفي إطار مهارات وقدرات المرأة . فكل المتغيرات السابقة تفسر عدم قدرة المرأة لمنافسة الرجل .

عمل المرأة في الإسلام

الإسلام دين العمل والجد والإجتهاد ، يكره البطالة ، ويمقت الفراغ لما له من آثار سيئة تهدد الفرد والمجتمع معاً ، ويحب للمسلم أن تمتلىء حياته جداً ونشاطاً ، وعملاً دؤوباً في أمر دينه ودنياه . وقد حث على العمل وأعلى شأنه أياً كان نوعه مادام داخلاً في نطاق الأعمال المشروعة. (البقري ، ١٤٠٦هـ) (نصيف ، ١٤١٢هـ). وقد ورد الأمر بالعمل في آياتٍ كثيرة من ذلك قوله تعالى ﴿ وقل اعملوا فسيرى اللّـه عملكم ورسوله والمؤمنون ﴾ (التوبة ، آية ١٠٥) .

والعمل في نظر الإسلام أول واجبات الحياة وهو لا يرضى عن التواكل ولا يحب المتواكلين سواءً كانوا رجالاً أم نساء وأضفى على كل عمل نافع صبغة تعبدية وحث الناس عليه قال تعالى ﴿ هو الّذي جعل لكم الأرض ذلولاً فأمشوا في مناكبها وكلوا من رزّقه وإليه النّشور ﴾ (الملك ، آية ١٥) وقوله ﴿ فاستجاب لهم ربّهم أنّي لا أُضيعُ عمل عامل مّنكم مّن ذكرٍ أو أُنثى ﴾ (آل عمران ، آية ١٩٥) ، كما أعطى كل فرد الحق في أن يزاول العمل الصالح النافع لنفسه ولمجتمعه ويتناسب مع كفايته وإستعداده قال رسول الله ﷺ ﴿ إعملوا ، فكل ميسر لما خلق له ﴾ (الجزري ، د . ت ، ج ١ ، ص ١١٠) وقوله ﴿ ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده ﴾ (العسقلاني[1] ، د . ت ، ج٤، ص ٣٠٣) وقد دعى الرسول إلى العمل حتى آخر لحظة في الحياة حيث قال ﴿ إن قامت القيامة وفي يد أحدكم فسيلة فاستطاع أن لا تقوم حتى يغرسها فليغرسها ﴾ (الألباني ، ١٤٠٥ هـ ، ج ١ ، ص ١١) ولم يفرق خطاب الرسول بين الرجال والنساء ، لذلك كان الإسلام دعوة صريحة للعمل من أجل الإنتاج المادي لصالح التقدم الإنساني والرقي الحضاري. (البورقادي، ١٤٠٢هـ). (أبو وافية، ١٤٠٦هـ) . وقد أرسى مبدأ التكافؤ ولم يفرق بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وكلاهما مسؤول عن عمله قال تعالى ﴿ ومن يعمل من الصّالحات من ذكرٍ أو أُنثى وهو مؤمنٌ فأُولئك يدخلون الجنّة ولا يظلمون نقيراً ﴾ (النساء ، آية ١٢٤) .

كما جعل الإسلام العمــل فريضة على الرجل والمرأة والشرط الوحيد لعملهما هو إتفاق هــذا العمل مع الإيمان . وترتيباً على ذلك فالإسلام لم يعرف أي قيـد لعمــل المرأة ويعطيها الحـق فـي ممارسـة كـل أنواع العمل ، ماعـدا ذلك الذي لايتفق مـع الإيمان ، ويؤثر سلبـاً عـلى رسالتهـا كزوجـة وأم . لذلك لايجـوز أن تُحرم المـرأة وهي نصف البشريـة من المساهمة في تشييد الحضارات كتفاً بكتف مع الرجل (عبد الباقي ، ١٣٩٧ هـ ، ص ٢٤٢) .

كما أن الرسول ﷺ حث المرأة على العمل حتى وهي في العدة وهي الفترة التي تلزمها بالبقاء في بيتها وعلل ذلك بما يعود عليها من فائدة وخير روى مسلم في صحيحه بشرح النووي عن ابن الزبير أنه سمع جابر بن عبد الله رضي الله عنه يقول : طُلقت خالتي فخرجت تجذ نخلها فزجرها رجل أن تخرج فأتت إلى النبي ﷺ وسلم فقال : ﴿ بلى فجذي نخلك فإنك عسى أن تتصدقي أو تفعلي معروفاً ﴾ (ج٣ ، ص ٧٠٣) .

هذا مؤشر واضح على أن الإسلام يفتح الباب أمام المرأة لكي تعمل ولا يمنعها من المشاركة في جميع مجالات الحياة ، ولها أن تختار العمل الذي تريده في نطاق الأعمال المشروعة بما يحفظ كرامتها ويصونها من التبذل ، ويحافظ على خصائصها ومقتضيات مهمتها الفطرية ، وهذا ما أكدته أهداف خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ) : « العمل على زيادة مساهمة المرأة في القوى العاملة بما يتفق مع الشريعة الإسلامية » ص ٣١ .

فمسؤولية المرأة في التنمية من خلال التشريع الإسلامي :

المجتمع الإسلامي يقوم العمل فيه على أساس إستغلال الطاقات والإستفادة من جميع الإمكانات ، فالإسلام عندما حمل المسؤولية المرتبطة بالعقل للإنسان رفض عملية التمييز بين بني البشر ، وساوى بين الناس جميعاً في قوله تعالى : ﴿ يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفسٍ واحدة ﴾ (النساء ، آية ١) .

وقـول الرسول ﷺ ﴿ النسـاء شقائـق الرجـال ، لهن من الحقوق على الرجال مثل ما للرجال عليهن من حقوق ﴾ (ابن حنبل ، د . ت ، ج٦ ، ص ٢٥٦) .

والتصور الإسلامي للمرأة يرتبط ارتباطاً مباشراً بتصوره للإنسان حامل الأمانة لإعمار الأرض الذي لا يكون إلا بالعمل .

فالعمل إذن شريعة إسلامية للجنسين فللرجال أعمال تناسبهم وللنساء أعمال تناسبهن ، والإسلام لم يقسم ذلك وتركه لإملاء الفطرة والميول الطبيعية ، لذلك لا يجب الإقلال من شأن دور المرأة في عمليات البناء والتنمية ، والنظر إليها على أنها أقل كفاءةً وقدرةً من الرجال . (البورقادي ، ١٤٠١ هـ ، ص ٥٠٨) .

وهذا ماذكرته الحسيني (١٤٠٩ هـ) « إن من أهم الأسباب التي تحد من طموحات المرأة السعودية إن الرجل السعودي قد تقبل فكرة خروج المرأة للعمل إلا أنه لم يقتنع بعد بكفاءتها وقدرتها على أداء العمل » ص ٢٩٩.

ولأن الإسلام دين عبادة وعمل ، فممارسة العمل المنتج ليس بجديد على المرأة العربية المسلمة، فقد شاركت في كثير من مجالات العمل، إذ كانت المعلمة والمثقفة والراوية للحديث ، والتاجرة ، والصانعة والعاملة والأجيرة ، والمحاربة ، والأديبة ، والشاعرة ، فضلاً على أنها كانت ربة البيت المحافظة على أولادها والزوجة الصالحة .

ومن نماذج مجالات عمل المرأة في المجتمع الإسلامي الأول الآتي :

ـ دورها في مجال الأمومة والزوجية وتربية الأطفال :

ضربت المرأة المسلمة المثل الأعلى لربة البيت التي كانت عوناً لزوجها في بناء الأسرة السعيدة والمجتمع القوي والأمة الخيرة . فالزهراء بنت رسول الله ﷺ ، كانت تقوم بخدمة بيتها بنفسها ، فكانت تغزل وتطحن حتى يُدمى ذراعها. (العسقلاني[1]، د . ت ، ج ٩، ص ٥٠٧)، وأسماء بنت أبي بكر الصديق رضي الله عنهما كانت تقوم بخدمة بيتها ورعاية مال زوجها داخل البيت وخارجه ، فقد روت بعد أن تزوجت الزبير (كنت أعلف فرسه واكفيه مؤونته واسوسه وأدق النوى للناضح* وأعلفه وأسقيه الماء وأخرز غربه وأعجن ولم أكن أحسن أخبز فكان يخبز جارات لي من الأنصار وكن نسوة صدق ، وكنت أنقل النوى من أرض الزبير التي أقطعه الرسول ﷺ على رأسي وهي مني على ثلثي فرسخ .. حتى أرسل لي أبو بكر بخادم فكأنما أعتقني) (ابن سعد ، ١٤٠٥ هـ ، ج ٨ ، ص ص ٢٥٠ ـ ٢٥١) .

* الناضح هو الجمل يسقى عليه الماء .

وأما دور الأمومة ، فقد أدركت المرأة المسلمة حقيقة هذه الوظيفة ، فالصحابية الجليلة أم سليم بنت ملحان والدة الصحابي الجليل أنس بن مالك تعهدته بالتربية وعلمته وأدبته بنفسها بالرغم من غياب زوجها ، فلقنته أسس العقيدة منذ نعومة أظفاره والتي تركت أثراً تربوياً واضحاً عليه ، وعند بلوغه العاشرة جعلته في خدمة رسول الله ﷺ لينهل من صحبة سيد الخلق وبيت النبوة (الزركلي ، ١٤١٠ هـ ، ج ٣ ، ص ٣٣) وأسماء بنت أبي بكر الصديق رضي الله عنهما خير أم يُقتدى بها في تربية الأبناء ربت ابنها عبد الله بن الزبير تربية إيمانية حقة ، وعلمته في مدرسة رسول الله ﷺ ، ودربته على أداء العبادات حتى كان صواماً قواماً فعن عمر بن دينار قال « ما رأيت مصلياً أحسن صلاة من ابن الزبير » (العسقلاني[٢] ، د . ت ، ج ٤ ، ص ٧٠) .

يتضح من ذلك أن للمرأة المسلمة دور عظيم في بيتها فقد كانت نعم الزوجة ، ونعم الأم ، ونعم المدرسة .

- في مجال العلم :

كانت المرأة المسلمة تتلقى العلم في المساجد والزوايا وقصور الخلفاء ، ودور الكتب والمدارس وغيرها من الأماكن المعدة للتعليم ، وقد برز في التاريخ الإسلامي كثير من فضليات النساء في ميدان العلم ، وقد اتضح ذلك جلياً في أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها ، حيث كان المسلمون يفزعون إليها في القضايا العلمية والمسائل الفقهية . (حسون ، ١٤١٢ هـ ، ص ١٥) فقد قال عنها هشام بن عروه عن أبيه : (مارأيت أحداً من الناس أعلم بالقرآن ولا بفريضة ولا بحلال ولا بحرام ولا بشعر ولا بحديث العرب ولابنسب من عائشة رضي الله عنها) (إبن الجوزي ، ١٤٠٦هـ ، م٢ ، ص ٣٢) وكذلك الشفاء بنت عبدالله العدوية أول معلمة في الإسلام ، فقد قالت : « دخل علي رسول الله ﷺ وأنا عند حفصة فقال لي : ألا تعلمين هذه رقية النملة كماعلمتيها الكتابة » (الألباني ، ١٤٠٩هـ ، ج ٢، ص ٧٣٦) . وقد كان للسيدة نفيسة بنت الحسن الأنور بن زيد الأبلج مجلس علم حضره الإمام الشافعي وسمع عليها الحديث ، وهي من اللائي تولين عقد المجالس العلمية ، والتدريس فيها ، وكذلك السيدة سكينة بنت الحسين بن علي بن أبي طالب أديبة ناقدة ، كانت تلتقي بالعلماء والأدباء

وتتخذ من المجلس مكاناً ترى فيه الحاضرين ولا يرونها ، ويحتكم إليها الشعراء فيمن هو أشعر من بينهم . (الباجوري ، ١٤٠٦هـ ، ج١ ، ص ص ٧٣ ، ٨١) ، وكريمة بنت أحمد المروزي قرأ عليها الخطيب البغدادي ، وهناك ممن اشتهرن بالدقة في الحفظ والرواية مثل عائشة بنت محمد بن عبد الهادي المقدسية سيدة المحدثين في عصرها بدمشق ، قرأت صحيح البخاري على حافظ العصر المعروف بالحجار ، وروى عنها الحافظ بن حجر ، وقرأ عليها كتباً عديدة . (الزركلي ، ١٤١٠ هـ ، م ٣ ، ص ٢٤١) وهناك العديد من النساء المسلمات في التاريخ الإسلامي عالمات فاضلات تعلمن وعلمن .

ـ في مجال الطب والتمريض :

ومن المجالات التي طرقتها المرأة في الإسلام الطب والتوليد والتمريض . فالسيدة عائشة رضي الله عنها زوج الرسول ﷺ كانت عالمة بالطب ، وقد قال عنها عروة ـ ابن اختها ـ « مارأيت أحداً أعلم بالطب منها ـ يقصد عائشة رضي الله عنها » (النووي ، د . ت ، ج ٣ ، ص ٤٤٧) ورفيدة بنت سعد الأسلمية كانت لها خيمة في المسجد تداوي المرضى والجرحى (ابن سعد ، ١٤٠٥ هـ ، ج ٨ ، ص ٢٩١) .

وهناك من برزن في مجال التوليد وطب النساء مثل نسيبة بنت كعب المازنية (الزركلي ، ١٤١٠ هـ ، م ٨ ، ص ١٩) وسلمى مولاة صفية بنت عبد المطلب وهي التي كانت تُقبل خديجة بنت خويلد رضي الله عنها بأولادها من رسول الله ﷺ وقبلت مارية أم إبراهيم (ابن سعد ، ١٤٠٥ هـ ، ج ٨ ، ص ٢٢٧) .

وفي مجال طب العيون زينب طبيبة بني أود كانت خبيرة بالطب والعلاج ومداواة آلام العين والجراحة المشهورة بين العرب . (كحاله ، ١٤١٢ هـ ، ج ٢ ، ص ٥٧) .

وفي مجال التمريض تروي أم عطية الأنصارية وتقول : « غزوت مع رسول الله ﷺ سبع غزوات أخلفهم في رحالهم ، فأصنع لهم الطعام وأداوي الجرحى وأقوم على المرضى » (النووي ، د . ت ، ج ٤ ، ص ٤٧٥) .

ـ في مجال التجارة والبيع والشراء :

شاركت المرأة المسلمة في الحياة الاقتصادية في المجتمع الإسلامي ، ولها شخصيتها الاقتصادية المستقلة ، وحريتها الكاملة في التصرف بأموالها بدون إذن وليها ولها أن تبيع

وتتاجر وتعقد الصفقات وتؤجر البيوت ، وأن توكل غيرها فيما لا تريد مباشرته ، وهي تملك ما تكسبه من مال في عملها أو تجارتها أو من إرثها ، ولم يكن الإسلام يفرق بينها وبين الرجل ، ولم يسلبها أهلية مباشرة الحقوق المدنية . (حسون ، ١٤١٢ هـ ، ص ١٤ ، ١٥) قال تعالى ﴿ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ﴾ (النساء، آية ٣٢) وقد اشتهرت السيدة خديجة بنت خويلد رضي الله عنها بالتجارة الخارجية فكانت تستأجر الرجال في مالها وتدفع لهم المال مضاربة (كحاله ، ١٤١٢هـ ، ج ١ ، ص ٣٢٦) . وزينب بنت جحش اشتهرت بالتجارة الداخلية (الزركلي ، ١٤١٠ هـ، م ٣، ص ٦٦) .

ـ في مجال الحرف والصناعة والزراعة والرعي :

قد عرف العصر الإسلامي أنواعاً من أعمال النساء ، فكن يحترفن فن الدباغة وغزل الصوف والشعر ، والقطن ، ويفتلن القلائد ، وينظمن العقود الثمينة ، وصناعة رماح البحرين ، وصناعة الحصر وزخرفتها ، وحلب اللبن ، ورعي الإبل وجني النبات . (ملقي ، ١٤٠٧ هـ ، ص ١٢) ، وقد كانت السيدة زينب رضي الله عنها إمرأة دباغة ، وريطة بنت عبد الله إمرأة عبد الله بن مسعود ذات صنعة تبيع منها. (ابن سعد ، ١٤٠٥هـ ، ج ٨ ، ص ٢٩٠) .

وفي تربية المواشي والرعي يقول : سعد المرصفي (١٤٠٠هـ) : « فهاتان بنتا رجلٍ صالح كانتا ترعيان السائحة » (ص ٣٠٠) .

ـ في مجال الإدارة والولاية :

الإسلام لم يمنع المرأة أن تتولى من الولايات ما يتلاءم مع ظروفها ويتناسب مع طبيعتها وقدراتها ، فقد ولى عمر ابن الخطاب الشفاء بنت عبد الله العدوية ولاية السوق بوظيفة الحسبة ، كذلك السياسية والحاكمة مثل زوجة المهدي وزبيدة زوجة الرشيد . (الباجوري ، ١٤٠٦ هـ ، ج ١ ، ص ٨٠) ويقول عمر كحالة (١٤٠٢هـ) « كانت فاطمة بنت النبي محمد ﷺ ذات نفوذ قوي وتأثير عظيم في سياسة الدولة الإسلامية ، هذا

بالإضافة إلى السيدة عائشة بنت أبي بكر رضي الله عنهما ، وكذلك فاطمة بنت ربيعة حيث كانت من ربات النفوذ والسلطان في قومها، وأم سلمة هند بنت أبي أمية » (ص ١٨٥، ٢٠٥) .

ـ في مجال الجهاد والأعمال الحربية :

وهذا أوسع مجال قرر فيه الإسلام مشاركة المرأة للرجل ومعاونته ، وهو أبرز مواقف الحياة وأشدها . (شلتوت ، ١٣٩٥ هـ ، ص ٢٢٨) ، ورغم أن الجهاد لم يفرض على النساء إلاّ أنهن شاركن الرجال فيه تطوعاً ، وليس واجباً حيث كانت مهمتهن الأساسية التمريض والتطبيب وإعداد الماء للجيش والمساعدة في نقل الجرحى والقيام على خدمتهم ، وعن الربيع بنت معوذ قالت : « كنا نغزو مع النبي ﷺ فنسقي القوم ونخدمهم ونرد الجرحى والقتلى إلى المدينة » (العسقلاني[1] ، د . ت ، ج ٦ ، ص ٨٠) ومن المسلمات الكثير ممن شاركن في ميدان القتال أم سليم بنت ملحان ، ونسيبة بنت كعب المازنية ، وأم حكيم ، وخولة بنت الأزور وكذلك ابنة ملحان الأنصارية فكانت أول مجاهدة في البحر ، ولقد استمرت مشاركة النساء الرجال في الغزو حتى في عهد الخلفاء الراشدين . (مرجع سابق ، ج ٦ ، ص ٧٦) .

يتضح مما سبق أن طبيعة التعليم في المملكة العربية السعودية تقتصر على التعليم والطب ، وبالتالي تحددت مجالات عمل المرأة السعودية في هذين المجالين ، وهذا يعد نوعاً من القصور على الرغم من أن الإسلام وضع المرأة في مكان المسؤولية عامها وخاصها ، ويؤكد مشاركة المرأة في جميع المجالات على النحو التالي :

مجال الأمومة والزوجية وتربية الأطفال ، مجال العلم والطب والتمريض ، مجال التجارة والبيع والشراء ، مجال الحرف والصناعة والزراعة والرعي ، مجال الإدارة والولاية ، مجال الجهاد والأعمال الحربية . فالمرأة المسلمة شاركت في الشؤون العامة والخاصة مشاركةً فعالة ووقفت بجانب الرجل موقفاً مشرفاً وكريماً، وحققت بطولات عربية عز نظيرها في تاريخ الأمم والشعوب ، وهذا يعني أنه إذا أُتيحت للمرأة الفرص استطاعت أن تقوم بجلائل الأعمال ومهمات الأمور .

دور المرأة السعودية في التنمية

التعليم ومتطلبات التنمية :

إن قضية التعليم حتمية وتفرضها التنمية ، لأن التعليم هو الركيزة الأساسية في البناء الحضاري للأمم ، فمن خلاله يتم إعداد الإنسان القادر رجلاً كان أو إمرأة للقيام بدوره في مجالات التنمية المختلفة بكفاية عالية ومستمرة . (الشعبي ، ١٤١٣ / ١٤١٤ هـ ، ص ١٠٩) .

وأصبح تعلم المرأة من ضروريات الحياة الإنسانية، سواء أكانت ربة البيت أو منتجة ، لذلك لابد أن يكون لها دور متقدم في الخطط التربوية والاجتماعية بجانب العناية بها. فالاهتمام بتعليم المرأة كما ذكر ثابت (١٤٠٣هـ ، ص ٢١٠) يؤثر على برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع تأثيراً إيجابياً .

من هنا احتل التعليم دوراً هاماً في حياة المرأة لما له من أثر مباشر على بناء شخصيتها ، وهي تعيش في مجتمع يتطلب الأمر فيه استثمار كل الطاقات المتعلمة والمتاحة ، لأن التفريط بهذه الطاقات سوف يخل بالعملية التنموية . (الجابري ، ١٤٠٤هـ ، ص ٣٣١) وهذا ماذكرته الكبرة (١٤٠٧هـ ، ص ٤٣٩) يعتبر تعليم المرأة أحد الأركان الأساسية في التحول الاقتصادي والاجتماعي ، وأحد الشروط المهمة لتهيئة المرأة وإعدادها للمساهمة في عملية التنمية ، ولتحقيق التقدم الاجتماعي وتعميقه .

ويحظى تعليم المرأة باهتمام المسؤولين في المملكة العربية السعودية ، وذلك لإدراكهم أن التعليم وسيلة أساسية لتأهيل المرأة لتصبح قادرة على الإنتاج والإسهام في بناء مجتمعها ، وإن تعليمها أداة فعالة لتنفيذ مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تساعد المجتمع على تحقيق نموه ورفاهيته ، وهذا ما توصل إليه باهري (١٤٠٢هـ) إن التقدم الاجتماعي للمرأة السعودية اعتمد بدرجة كبيرة على التسهيلات التي قُدمت لتعليمها ، وتمكينها من العمل والذي ينبع من العادات والتقاليد الإسلامية ، وعلى هذا الأساس هدفت رئاسة تعليم البنات في إعداد الفتاة السعودية وتزويدها بالتعليم والمعرفة إلى أهداف عدة أهمها :

١ ـ إعداد الفتاة لتكون سيدة بيت أو ربة أسرة لتمارس مسؤولياتها كأم للأجيال الصاعدة .

٢ ـ سد حاجة المجتمع السعودي بما احتواه من تقاليد وتراث إلى المثقفة والمتخصصة في مختلف العلوم والمعرفة دون الخروج على هذه التقاليد .

٣ ـ سد حاجة البلاد إلى المتخصصات في شؤون التعليم والتربية وبقية الحقول المماثلة .

٤ ـ تيسير التعليم للراغبات منهن في ضوء إمكاناتهن للحصول على أعلى الدرجات العلمية الجامعية .

وقد استطاعت الرئاسة العامة لتعليم البنات، أن تحقق نظاماً متكاملاً للفتاة يتدرج من التعليم الإبتدائي عام ١٣٨٠هـ، وانتهاءً بالكليات والجامعات . (عبدالواسع ، ١٤٠٣هـ ، ص ٧١، ٧٢) .

وتوسع تعليم الفتاة في المملكة وانتشر انتشاراً هائلاً من الصفوف الإبتدائية إلى الشهادة الجامعية ، إلى جانب برامج محو الأمية . (نتو ، ١٤٠١ هـ ، ص ٣٥٣) وانتهت السعد (١٤٠٢ هـ) إلى أن تعليم الفتيات هو أكثر البرامج تجاوباً مقارنةً بالبرامج الأخرى لخطط التنمية .

إلا أن هذا التوسع في التعليم لم تصاحبه زيادة في فرص التعليم العالي ، فقد أشارت خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ ـ ١٤١٥هـ) « إلى أن عدد الخريجات من الثانوية العامة تضاعف أكثر من عشر مرات حيث زاد عددهن من (١,٦٧٤) خريجة عام ١٣٩٥هـ ، إلى (١٨,٢١١) خريجة عام ١٤٠٨ هـ وبذلك فاقت أعدادهن أعداد الطلاب ، وتدل تقديرات خطة التنمية الخامسة إلى أن عددهن سيصل إلى (٤٣,٢٦٩) عام ١٤١٥ هـ ، إلا أنه لم تصاحب هذه الزيادة الكبيرة زيادة مماثلة في فرص التعليم العالي للبنات مما يستوجب إحداث برامج تعليمية وتدريبية جديدة بعد المرحلة الثانوية تناسب طبيعة الفتاة السعودية وتتماشى مع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف » ص ٣١٢ .

وهذا ما أكدته أبو الحسن (١٤٠٧هـ) عدم التناسب بين أعداد الطالبات المنتهيات من المرحلة الثانوية والأماكن المتاحة في التعليم الجامعي من جانب وفرص العمل الممكنة من

جانب آخر ، وذلك لعدم ربط السياسة التعليمية بخطة التنمية ، وتوصلت بن فهد (١٤٠٩هـ) إلى أن معدل استيعاب مؤسسات التعليم العالي بمختلف أنواعها من كليات وجامعات يصل نحو ٥٧٪ من عدد المقيدات في التعليم الثانوي العام .

أما بالنسبة للمجالات التي تدرس فيها المرأة في جميع جامعات المملكة وكليات البنات يلاحـظ أن هناك تركيزاً في مجالات محددة ، ويتضح ذلك من الجدول رقم (٢/١) الذي يبين توزيع الطالبات حسب مجال الدراسة في جامعات المملكة للعام الجامعي ١٤١١/١٤١٠هـ

جدول رقم (٢/١)

الطالبات حسب مجال الدراسة في جامعات المملكة للعام الجامعي ١٤١٠ / ١٤١١ هـ

مجال الدراسة	أعداد الطالبات	النسبة *
دراسات إسلامية	٣٤٥٥	٪ ٥,٦٧
علوم إنسانية	١٦,٤٤٣	٪ ٢٧
علوم إجتماعية	١٦٠٨	٪ ٢,٦٤
إقتصاد وإدارة	٣٥٤٢	٪ ٥,٨١
تربية وتعليم	٢٤,٨٨٥	٪ ٤٠,٨٦
علوم طبيعية	٦٨٨٠	٪ ١١,٢٩
هندسـة	٢١٠	٪ ,٣٤
طب	٢٩٥٩	٪ ٤,٨٦
زراعـة	٩١٠	٪ ١,٤٩
المجموع	٦٠,٨٩٢	٪ ١٠٠

المصدر : وزارة التعليم العالي ، الإدارة العامة لتطوير التعليم العالي ، ١٤١٢هـ ، ص ٢٧ .

* النسبة إعداد الباحثة

يتضح من الجدول السابق مدى تركز دراسات الطالبات في المرحلة الجامعية في تخصصات محددة ، إذ بلغت نسبة الطالبات في الفروع الإنسانية والتربوية (٨٦,٦٧٪) بينما نسبة الملتحقات في العلوم الطبية لا تكاد تصل (٨٦,٤٪) وهذا ما أشارت له الإدارة العامة للتوظيف بالديوان العام للخدمة المدنية (١٤٠٨هـ ، ص ٢٨٠) وجود نقص في خريجي بعض التخصصات وفائض في أخرى هذا من ناحية ومن ناحية أخرى محدودية مجال عمل المرأة في مجالين هما التعليم والصحة ، وقليلاً من الأعمال الإدارية في بعض الأجهزة الحكومية التي لعملها علاقة بالمرأة .

وبما أن فرص العمل المتاحة والتي تحظى بقبول في المجتمع هي مهنة التدريس ، مما جعل الإقبال على هذه التخصصات شديداً ، لذلك فالأعداد الملتحقة في المجالات الطبية والتمريضية والصيدلانية ليست بالملائمة . فقد أكد مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٠٣هـ) « إن فرص العمل المتاحة للإناث خارج قطاع التعليم محدودة في المملكة العربية السعودية » (ص ١٣٦) ، وتعزو الرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤٠٣هـ) ذلك إلى أن سياسة التوظيف للإناث في المملكة تقوم على أساس توجيه الخريجات إلى رئاسة تعليم البنات في المقام الأول ، هذا لأن الرئاسة هي أكثر الجهات استيعاباً لهذه الأعداد .

وعدم التنسيق في السياسات التعليمية بين الجامعات وكليات البنات أدى إلى تخريج أعداد هائلة من الطالبات وتكدسها في مجالات لا يوجد لهن عمل مناسب في أجهزة الدولة . فقد توصلت بن فهد (١٤٠٩هـ) إلى تزايد حجم المخزون التربوي المتعطل بين السعوديات المتخرجات في مراحل التعليم المختلفة .

لذا فإن الحاجة تستدعي وجود قنوات اتصال واضحة ومحددة بين جميع أجهزة التعليم العالي في المملكة في وضع السياسات والبرامج التعليمية التي تخدم خطط التنمية ، وتوجيه إهتمامات الطالبات نحو التخصصات الأكثر طلباً في سوق العمل النسائية . (النمر ، ١٤٠٨ هـ ، ص ٥٤) .

ومن الواجب أن يكون نوع التعليم الذي يُفتح أمام المرأة منسجماً مع العمل الذي يمكن أن تقوم به ، لسد حاجة لمصلحتها ولأسرتها وللمجتمع في إطار المصلحة العامة

والتشريع الإسلامي . (ملقي ، ١٤٠٧هـ ، ص ١٧) وتؤيد ذلك بن فهد (١٤٠٩هـ) ضرورة تعديل محتوى تعليم الإناث ليكون أكثر وفاء لمتطلبات حياة المرأة في المجتمع ، بإضافة معارف ومهارات وظيفية تجعلها أكثر فاعلية في المجتمع الحديث .

دور المرأة السعودية في التنمية :

تشكل التنمية محوراً أساسياً في التخطيط لحياة أفضل للمجتمع ، وترتكز في منطلقاتها على تنمية الطاقات الذاتية من خلال تعبئة الموارد المادية والمالية والعينية ، ومن خلال تنمية الموارد البشرية ، دون تمييز بين النساء والرجال ، لذلك فالعمل لرفع مستوى مساهمة الإنسان في التنمية يصبح جزءاً هاماً من أي خطة ، لأن التنمية تحتاج إلى حشد الطاقات البشرية ، والتعبئة الشاملة لتحسين أوضاع المجتمع .

ويعتبر استثمار طاقات وقدرات المرأة وإعدادها وتهيئتها للمساهمة الإيجابية في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ، أحد الروافد الأساسية للطاقات البشرية اللازمة للتنمية ، وتلبية الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة الوطنية. (الفارسي ، ١٤٠٩هـ) (شيبان ،١٤١٢هـ) وهذا ما سبق وان ذكره ثابت (١٤٠٣هـ) « إن تعليم المرأة وإتاحة الفرصة لها في العمل يؤدي إلى تعاظم قوة العمل المستثمرة في إنجاز المشروعات والبرامج التنموية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع » ص ٢٢٧ .

وبذلك تصبح مسؤولية المرأة حوار مجتمعي شامل تقوده معطيات الواقع واستشراف المستقبل ، وإن إسهامها في التنمية المجتمعية يجب أن لا يكون محدوداً بمجال دون آخر . (الفارسي ، ١٤٠٩ هـ ، ص ١) .

ومن هنا تبرز الحاجة إلى معرفة دور المرأة السعودية في التنمية ، وتأكيد هذا الدور بشكل أفضل في تنمية ذاتها ومجتمعها .

إن تجربة المرأة السعودية ، ودورها في التنمية مشجعة للغاية ، فما أنجزته وحققته من معطيات كثيرة في فترة وجيزة، منذ بدأ التعليم الرسمي للبنات في المملكة سنة١٣٨٠هـ ، وما تقوم به الآن من أدوار عظيمة ، وأعمال مشرفة في مجالات عديدة أمر يدعو للإعتزاز ،

فهي تصنع المعجـزات ، وتتقدم فــي الدراسـة علمـاً وعملاً ، وقـد أصبح التعليـم والعمـل من الأدوار الهامــة في حياتهـا . (السلوم ، ١٤٠٥ هـ ، ج ١ ، ص ٢١٥) ، فالبعادي (١٤٠٣هـ) أكد وجود إرتباط بين تعليم المرأة السعودية والاهتمام الذي تبديه بالمسائل المتعلقـة بالعمل في البلاد ، وتتفق معه عرفـات (١٤٠٥هـ) كلما زاد التعليم للمرأة ، كلمـا أسهمت في مختلف قطاعـات العمل المناسبة في المجتمع ، وكلما زاد دورهـا في التنمية .

وهذا لا يعني أنــه ليس للمــرأة السعوديــة دور فــي الماضــي ، ولكن دورهــا فــي الوقت الحـاضر اتســع وأصبح واضحـاً وجليـاً ، حيث شاركت في كثير من الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية ، وساهمت مساهمة فعالة في تنمية المجتمع السعودي بما يتفق مع دينهـا وتقاليدهـا التـي لا تتنافى مـع التطور ، فهي مديرة مدرسة ومربية ، ومعلمة ، وكاتبـة ، ومراقبـة ، وموجهة ، ومساهمتها في الصحـة ممرضـة ، وطبيبة ، ومساعدة صحية ، في تقـدم مستمر وتضرب أروع المثل في الرأفة والمعاملة الإنسانية ، ومنهن أساتذة فـي الجامعات وعميـدات ، ووكيـلات للكليات ، ومديرات لأقسام البنات بالجامعات ، ومتخصصات في البحث العلمـي ، ومشرفـات إجتماعيـات فـي دور الحضانـة للأطفـال ، والرعايــة الإجتماعيــة للمسنين والعاجزين ، والجمعيــات النسائيــة ، وصحفيات ، ومديرات وموظفات بالفروع النسائيـة للبنوك ، وغيرها من التخصصات التي تناسب طبيعـة المـرأة . (مشهور ، وسيف الدين ، د . ت) (السلوم ، ١٤٠٥ هـ ، ج ١) .

ومن ذلك فدور المرأة السعودية في التنمية واضح المعالم في الآتي :

١ ـ دورهـا في تأدية الوظائف الأساسية للمرأة كالأمومة والزوجية وتربية الأطفال . فالمرأة السعودية رغم دخولها إلى مجال العمل ، إلا أنها ما زالت الأم الحنون التي تقوم برعاية أبنائها في سبيل إعدادهم لحياة كريمة ، وهـي الزوجة الصالحة التي تعمل لإسعاد زوجها وبيتها، فالتركيز على ضــرورة وأهمية مشاركة المرأة في مختلف مجالات العمل لا تؤثر عليها ولا تقلل من قيمتها اجتماعيـاً واقتصاديـاً كونها أم مسؤولـة عن تربيـة

الأطفال ، وربة بيت مسؤولة عن إدارة شؤونه . (العبيدي ، ١٤٠٤ هـ ، ص ٣٦٥) . لذا لا بد من تهيئتها وإعدادها لذلك ، فقد ذكر دياب ومعوض (١٤٠٥ هـ ، ص ١٠١) إن تهيئة المرأة لأداء رسالتها النبيلة لتكوين أفراد صالحين تؤدي إلى زيادة الثروة الوطنية .

٢ ـ دورها في تنمية الموارد البشرية كالتعليم العام والجامعي ، وتعليم الكبار ومحو الأمية ، مع إنتشار التعليم منذ عام ١٣٨٠ هـ ، دخلت المرأة السعودية مجالات من العمل محددة في القطاعات النسائية ، من أبرزها قطاع التعليم ، فكانت الطالبة والمعلمة . فقد بلغ عدد الطالبات في مراحل التعليم العام ومعاهد وكليات إعداد المعلمات (١٦٢,٧٩٦) طالبة عام ١٤١٣ هـ ، والتعليم الخاص (٢٢٤٤) طالبة ، وتعليم الكبار (٦٥,٦٨٦) طالبة عام ١٤١٣ هـ ، أما عدد الطالبات في التعليم العالي فقد بلغ (٨٩,٨٥٦) طالبة لنفس العام . (مصلحة الإحصاءات العامة ، ١٤١٣ هـ ، ص ٥٠) .

وقد اهتمت الرئاسة العامة لتعليم البنات بزيادة نسبة المعلمات ، فقد ارتفع عدد المعلمات في مدارس البنات إلى (١٧,٨٠٠) معلمة عام ١٤١٢/١٤١٣هـ مقابل (٥) آلاف معلمة عام ١٣٨٩/١٣٩٠هـ . (وزارة التخطيط ، ١٣٩٠ ـ ١٤١٣هـ ، ص ١٥٠) ، وبلغ عدد المعلمات بمدارس تعليم الكبار ومحو الأمية (٣٤٧٤) معلمة عام ١٤١٣ هـ . (مرجع سابق ، ص ٧٠) . وبلغ أعضاء هيئة التدريس عام ١٤١٥ / ١٤١٦ هـ (٢٨٦٦) عضوة ، والإداريات (٤٥٤٢) إدارية . (الإدارة العامة لتطوير التعليم العالي ، ١٤١٥ هـ ، ص ٣ ، ٧) .

٣ ـ دورها في القطاع الصحي والخدمات الطبية ، الطب ، التمريض ، التوعية ، الوقاية .

اهتمت الدولة بدعم المؤسسات التدريبية التي تتولى مسؤولية إعداد الكوادر اللازمة لأداء هذه الخدمات . فقد كان هناك سبعة معاهد صحية ثانوية للبنات في عام ١٤٠٠/١٤٠١ هـ ، بلغ عدد الطالبات فيها (١٩٤) طالبة ، وبعد ذلك زاد عدد المعاهد حتى وصلت (١٧) معهداً للبنات عام ١٤١٠ هـ ، بلغ عدد الطالبات فيها (٢٤٧٧) . أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بهذه المدارس والمعاهد فقد بلغ (١٠٥) عضوة تدريس عام ١٤١٠ مقابل (٨) أعضاء سعوديات عام ١٤٠٠ / ١٤٠١ هـ وبلغ

أعضاء الهيئة الإدارية (٩٠) عضوة إدارية عام ١٤١٠هـ مقابل (٢٣) عضوة سعودية عام ١٤٠٠ / ١٤٠١ هـ (مجلس القوى العاملة ، ١٤١٢هـ ، ص ص ٨٣ ـ ٩٢) أما على المستوى الجامعي فقد بلغ عدد الطالبات في كليات الطب (٢٩٥٩) طالبة عام ١٤١١هـ. (وزارة التعليم العالي ، ١٤١٢هـ ، ص ٢٧) وتعمل المرأة السعودية في المستشفيات الحكومية فهناك (٩٦٤٨) موظفة سعودية تقريباً يعملن في وزارة الصحة والجهات الحكومية الأخرى في مجال الصحة عام ١٤١٣هـ . (الإحصاءات العامة ، ١٤١٣هـ، ص ص ١١٠ ـ ١٢٣) .

٤ ـ دورها في التنمية الاجتماعية كالرعاية الاجتماعية والجمعيات النسائية ، ومراكز التنمية ، ساهمت المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية ، فعملت في دور الرعاية الاجتماعية ، ومراكز التأهيل ، ودور المسنين ، ورعاية الأيتام ، وكذلك الإشراف على الجمعيات الخيرية النسائية ، حيث يقدمن خدمات عديدة للمرأة في المجتمع الريفي والحضري ، منها خدمات إجتماعية وعلمية وثقافية ، لتعليم المرأة وتدريبها على الأعمال الإنتاجية ، وتدريب المتطوعات للعمل الاجتماعي في مجالات الخدمة الاجتماعية وإقامة المعارض والحفلات الترويحية ، والإشراف على الأربطة ، ودور الحضانة . وقد بلغ عدد الجمعيات النسائية في عام (١٤١٣ / ١٤١٤هـ) (٢٠) جمعية، عدد العضوات فيها (٢٤٣٢) عضوة، وعدد العاملات (١٤٠٩) عاملة لنفس العام. وكذلك مراكز لتأهيل الإناث المعوقات مهنياً في الطائف والدمام، وإدارات عامة للنشاط النسائي ورعاية الأطفال . (وكالة الوزارة لرعاية الشؤون الاجتماعية ، ١٤١٣/١٤١٤هـ ، ص ١٣) .

٥ ـ دورها في التنمية الإدارية كالإدارة المدرسية والخدمات الإدارية النسوية في الإدارات الحكومية ، والأعمال الكتابية ، وإدارة الكليات ، ومدارس البنات ، وموجهات . وهذا ماذكرته الحسيني (١٤٠٤هـ) « أن المرأة السعودية تقوم بعدة مهام إدارية في القطاع النسائي ، وقد مارست العمل الإداري في وظائف متعددة إبتداءً من عميدة كلية ، ووكيلة كلية ، ومديرة مدرسة ، .. إلى أبسط الأعمال الإدارية » ص ١٠٢ .

وقد بلغ عدد الموظفات مديرات ، ومساعدات وإداريات في الرئاسة العامة لتعليم البنات (١٠,٢٨٤) موظفة سعودية عام ١٤٠٩هـ. (الرئاسة العامة لتعليم البنات ، ١٤٠٩ هـ) .

٦ ـ دورها في التنمية الاقتصادية

المرأة السعودية شاركت في النشاط الاقتصادي ، فعملت في البنوك النسائية التي وصل عددها عام ١٤٠٥ هـ إلى (١٣) فرعاً موزعة على جميع أنحاء المملكة ، ووصل عدد العاملات السعوديات فيها (١٢٠) عاملة . (الحسيني ، ١٤٠٩ هـ ، ص ٩٣) ، وفي مجال التجارة فإحصاءات ١٣٩٤ هـ تشير إلى أن هناك أكثر من ٥٪ من النساء السعوديات يقمن بنشاطات اقتصادية منهن (١٢,٧٪) أصحاب أعمال تجارية ، (٢١,٥ ٪) يشتغلن بأجر و (٦٥,٥٪) يشتغلن بدون أجر مثل الزراعة والرعي . (السلوم ، ١٤٠٥ هـ ، ج ١ ، ص ٢٤٤) كما برز العديد من سيدات الأعمال السعوديات يقمن بأنشطة متعددة من خلال مشاغل الخياطة وتصميم الأزياء النسائية ، وصالونات تصفيف الشعر ، وبيع الألبسة الجاهزة ، أو بعض المنتجات كالعطور ، وأدوات الزينة ، بالإضافة إلى التدبير والاقتصاد المنزلي والمساهمة في الصناعات اليدوية .

وللمرأة السعودية مساهمات أخرى غير مباشرة مثل مساهمتها في شراء وبيع أسهم الشركات ، وبذلك تساهم في تنمية المجتمع اقتصادياً ، واستثمار أموالها بطريقة تعود عليها بالربح والفائدة . (مشهور وسيف الدين ، د . ت ، ص ٢٣٩) .

٧ ـ دورها في مجال الإعلام :

شاركت المرأة السعودية في الإعلام وذلك عن طريق الصحافة ، فظهرت صفحات وملاحق بأكملها للمرأة ، وتعتبر مشاركة المرأة السعودية في الصحافة من أقدم أنشطتها الإعلامية ، وكان ذلك منذ بداية الثمانينات الهجرية فهناك (١٠٧) صحفيات سعوديات بالإضافة إلى السيدات المشتغلات بالتأليف للكتب المدرسية ، والكتب الأدبية مثل القصة والشعر ، كما أسهمت في الحركة الثقافية في المملكة ، فصدرت بعض الكتب لمؤلفات سعوديات . (مرجع سابق ، ج ١، ص ٢٤٤) وكذلك أشرفت على البرامج الإذاعية والتلفزيونية الخاصة بالمرأة ، والبرامج الثقافية ، وهناك العديد من الفتيات السعوديات اللائي

يقمن بالترجمة من اللغة الإنجليزية إلى العربية ، ومن الفرنسية إلى العربية وبالعكس . (مشهور ، وسيف الدين ، ص ٢٣٨) .

٨ ـ دورها في مجالات أخرى مثل الأمن العام ، والمطارات ، والجمارك ، والبريد .

مما سبق يتضح أن النجاح الذي حققته المرأة السعودية في المجالات التعليمية والصحية والاجتماعية والاقتصادية ، هو الدليل العلمي للإمكانات التي تمتلكها المرأة السعودية . (السلوم ، ١٤٠٥ هـ ، ج ١ ، ص ٢١٢) وهذا ما ذكرته عرفات (١٤٠٥هـ) أن المرأة العاملة السعودية لديها المقدرة على تحمل مسؤولية العمل الذي تقوم به ، كما أنها موضع الثقة من حيث الكفاية الإنتاجية ، وتقول في ذلك القطان (١٤١٥ هـ ، ص ١١) أن تجربة المرأة السعودية في فتح مجالات العمل أمامها في إطار تعاليم الشريعة الإسلامية ، أثبتت أنه بإمكانها أن تؤدي دورها دون التفريط في قيمها الإسلامية .

ويعود السلوم (١٤٠٥ هـ ، ص ٢١٥) فيقول ولا شك أن هناك العديد من المجالات التي تستطيع المرأة القيام بها ولم تدخلها حتى الآن ، وهي ستأخذ طريقها متى ما وجدت الضمانات التي بها تحافظ على مكانتها كمرأة مسلمة ، وسبقه القول عبدالخالق (١٤٠١هـ) أن هناك مجالات كثيرة تستطيع المرأة أن تسهم فيها بصورة فعالة ومثمرة .

وتشاركهم الرأي في ذلك الدراسة التي قام بها الديوان العام للخدمة المدنية الإدارة العامة لتخطيط القوى العاملة (١٤٠٠هـ) أنه رغم الاستفادة من المرأة السعودية في عدد من الأنشطة التي تتفق واستعداداتها إلا أن هناك عدداً من الأنشطة التي لم يتح لها أن تساهم فيها بشكل كامل والتي يمكن أن تقدم فيها خدمة كبيرة دون أن يتنافى ذلك مع التقاليد العربية الإسلامية .

وهذا يعني أن المرأة السعودية مورد بشري هام مازال يشكل قوة احتياطية غير مستخدمة، يمكن الاستفادة منه في زيادة القدرة الإنتاجية للتنمية. (الدمان ، ١٤٠٤هـ ، ص ١٩٧) ، وهذا ما أشار له القاضي (١٣٩٩هـ) إن مساهمات المرأة السعودية محدودة جداً مما يعد هدراً للطاقات البشرية ، وتتفق معه العيسى (١٤٠٣هـ) المرأة ما زالت تشكل قوة عمل

هامشية الأهمية ، وتؤيد الباحثة ما سبق مشيرة إلى ما ورد في خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ ، ص ١٧٣) بشأن مساهمة فئات السكان السعوديين في سن العمل إلى القوى العاملة المدنية فقد بلغت نسبة إسهام الإناث في سن العمل إلى القوى العاملة المدنية عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ (٥,٣٪) وبلغت في عام ١٤١٤/١٤١٥هـ (٥,٥٪) ، أما نسبة إسهام الإناث إلى إجمالي القوى العاملة المدنية لنفس العامين فقد كانت على التوالي (٠٨٧,٠٪) ، (٠٩,٠٪) تقريباً .

وهذا يعني أن معدل مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل ضعيفة ، وهذا ما قالته العمار (١٤٠٢هـ) أن مشاركة المرأة في المجتمع السعودي ما زالت محدودة ، وأكدته الحسيني (١٤٠٩هـ) أن معدل مشاركة المرأة في قوة العمل بالمملكة لا يكاد يتعدى (٦٪) من إجمالي حجم القوى العاملة المشاركة في خطط التنمية .

من ذلك يُستنتج أنه على الرغم من مشاركة المرأة في التنمية بصفة عامة سواء ماهو قائم أو ماهو مخطط له أقل مما يطمح إليه . إلا أن هذه المشاركة تدل على أنه يمكن الإعتماد عليها كقوى بشرية مؤهلة في مجالات العمل المختلفة التي تتفق وقدرتها مع مراعاة العوامل الاجتماعية التي ترتبط بها .

فرص العمل المتاحة للمرأة السعودية

بعد أن قطع مجتمع المملكة شوطاً كبيراً في هذه المرحلة من نهضته الحضارية ، ومع تطور التعليم لكلا الجنسين ، وزيادة أعداد الخريجين والخريجات في كافة المجالات ، بدأت العمالة الوطنية تأخذ مكانها في هيكل العمالة الإجمالي والتقليل من الاعتماد على العمالة الأجنبية من كلا الجنسين ، وظهرت الحاجة إلى استخدام كافة العناصر البشرية للمساعدة في تحقيق برامج التنمية .

ويشكل العنصر النسائي أحد الموارد البشرية التي ظلت لفترة طويلة بعيدة عن الاستخدامات الاقتصادية بمعناها الفعلي ، ولأهمية مساهمة المرأة في القوى العاملة ، أولت خطط التنمية الخمسية التي وضعتها الدولة إهتماماً كبيراً للمرأة السعودية سواءً من حيث تعليمها أو إيجاد فرص العمل المناسبة لها ، فقد نصت الاستراتيجية العامة لخطة التنمية الثالثة التي صدرت عن مجلس الوزراء برقم (٢٢٢) وتاريخ ١٣٩٩/٨/١٤هـ على الآتي :

١ ـ أن يشكل مجلس الوزراء لجنة لتحديد مجال وأسس عمل المرأة بما لا يتعارض مع الدين الحنيف .

٢ ـ توعية المرأة في مجالات العمل المتاحة لها وتشجيعها على المساهمة في تلك الأعمال .

كما تضمنت خطة الرئاسة العامة لتعليم البنات الأهداف والبرامج التالية :

ـ التجاوب مع الاحتياجات الاجتماعية واحتياجات الاقتصاد الوطني وذلك بتوظيف المنهج وربطه بتلك الاحتياجات .

ـ تحديد العوامل التي تعوق استغلال السعوديات بالتدريس .

ـ التأكد من أن أقصى عدد من وظائف الإدارة والمديرات بالمدارس والوظائف النسوية سيجري شغلها بمواطنات سعوديات .

ونتيجةً لسياسة التوسع التي أتبعتها خطط التنمية الثلاثة الأولى حيث أُنشئت العديد من معاهد المعلمات وكليات التربية وأقسام الطالبات في الجامعات ، تزايد تدريجياً عدد النساء

السعوديات المشاركات في تحمل مسؤولية التنمية ، حيث شاركن في العديد من الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية في البلاد ، حتى أصبح هناك فائضاً من العنصر النسائي لايجد عملا بالرغم من حصوله على الدرجات العلمية المختلفة . وأصبح عمل المرأة مرتبطاً بالفرص الوظيفية المتاحة أمامها واستعدادها للقيام بأعباء العمل . (الحسيني ، ١٤٠٩هـ ، ص ٩٤) .

وهذا ما أكده رئيس الديوان العام للخدمة المدنية وجود أكثر من (٢٣) ألف فتاة على قائمة الانتظار الوظيفي ، فيما يندر وجود ذلك بالنسبة للرجال ، وإن قوائم الإنتظار سترتفع مستقبلاً نتيجة إزدياد (العرض) من الخريجين يقابله (طلب) يقل تدريجياً من الوظائف نتيجة شغل الشاغر منها حالياً وهو ما يتطلب البحث والدراسة في كافة القطاعات .

كما حذر معاليه من الاستمرار في التوسع التعليمي لتخريج بعض التخصصات التي تقل الرغبة في خريجيها موضحاً أن هناك تخصصات عديدة يمكن الاستفادة منها وتلبيتها حاجة قائمة في القطاعين الحكومي والأهلي . (الخدمة المدنية . ١٤١٥ هـ ، ص ١٦) .

أما بالنسبة للجهات المسؤولة عن عمالة المرأة في المملكة العربية السعودية ، فتتركز في قطاعين أساسين هما :

١ ـ القطاع العام : ويشمل الوزارات والمؤسسات العامة والمصالح الحكومية .

٢ ـ القطاع الخاص : ويشمل الشركات والمؤسسات الخاصة .

أولا: القطاع العام:

تصل نسبة العاملات في القطاع العام إلى حوالي (٩٠٪) من حجم العمالة النسائية ، ويعتبر هذا القطاع الجهة الرئيسة الموظفة للعمالة ، وقد بلغ عدد العاملات في مجال الخدمة المدنية بقطاعاته المختلفة من طب وتعليم وادارة .. إلخ في المملكة عام ١٤٠٤ هـ (٤٢,٩٧١) موظفة موزعة حسب الوظائف الموضحة في جدول رقم (٢/٢) .

جدول رقم (٢ / ٢)

توزيع العمالة النسائية وفقاً لمجالات عملهن لعام ١٤٠٤ هـ

نوع الوظيفـــــة	العدد
الطب البشري	٢٣٦
الوظائف الهندسية	٥
الوظائف المتخصصة	١٠٢
الوظائف التعليمية	٢٨,١٨١
وظائف الإدارة العليا	١٥٥٥
الوظائف الحرفية	١٥
الوظائف الفنية والفنية المساعدة	٦٤٣
وظائف الإدارة والإدارة المساعدة	٩٤١
وظائف أخرى	١١,٢٩٣
المجمـــوع	٤٢,٩٧١

المصدر : ديوان الخدمة المدنية ، المملكة العربية السعودية ، إدارة التبويب الآلي ١٤٠٤ هـ .

وفي إحصائية الديوان العام للخدمة المدنية لعام ١٤١٥ هـ جدول رقم (٢/٣) ارتفع عدد العاملات السعوديات في المجالات المختلفة ليصل إلى (١٢٢,٥٢٨) موظفة ، ويتضح من ذلك أن هنـاك زيادة ملموسة في مساهمة المرأة السعودية في العمل مقارنةً مع العام ١٤٠٤هـ ، إذ يصل إجمالي الزيادة إلى حوالي (٧٩,٥٥٧) أي بنسبة (٦٥٪) تقريباً ، ويشكلن نسبة (٦٨٪) من المجموع الكلي للعمالة النسائية ، إلا أن هناك نسبة (٣٢٪) عمالة نسائية غير سعودية وهي نسبة مرتفعة نوعا ما مقابل الفائض من الخريجات اللائي على قائمة الانتظار .

جدول رقم (٣/٢)

توزيع العمالة النسائية السعودية وغير السعودية على الأجهزة الحكومية المختلفة لعام ١٤١٥ هـ

الجهة الحكومية	سعوديات	غير سعوديات	نسبة * السعوديات	نسبة غير* السعوديات	المجموع
الحرس الوطني .	٧٩٩	١٠٧	٪ ٨٨	٪ ١٢	٩٠٦
ديوان الخدمة المدنية .	٩٦	–	٪ ١٠٠	–	٩٦
وزارة الدفاع والطيران .	١٥٧٧	٦٦٣	٪ ٧٠	٪ ٣٠	٢٢٤٠
وزارة الداخلية .	٣٠٠	٢٧٦	٪ ٥٢	٪ ٤٨	٥٧٦
وزارة الشؤون البلدية والقروية	١٢٩	٣	٪ ٩٨	٪ ٢	١٣٢
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	٥٥٧	٧٥	٪ ٨٨	٪ ١٢	٦٣٢
وزارة الصحة .	٩٤٢٥	٣٤,٧١٥	٪ ٢١	٪ ٧٩	٤٤,١٤٠
وزارة الإعلام .	٥٣	–	٪ ١٠٠	–	٥٣
وزارة المعارف .	٧٣	٦	٪ ٩٢	٪ ٨	٧٩
تعليم البنات .	١٠٦,٧٥٨	١٨,٦٧٤	٪ ٨٥	٪ ١٥	١٢٥,٤٣٢
الجامعات .	٢٠٤١	٢٤٩٨	٪ ٤٥	٪ ٥٥	٤٥٣٩
وزارة البرق والبريد والهاتف .	٥٦	–	٪ ١٠٠	–	٥٦
شؤون الحرم المكي والمسجد النبوي .	١٣٠	–	٪ ١٠٠	–	١٣٠
وزارة المالية .	٣٥٦	٧	٪ ٩٨	٪ ٢	٣٦٣
جهات حكومية أخرى .	١٧٨	٣٧	٪ ٨٣	٪ ١٧	٢١٥
المجموع	١٢٢,٥٢٨	٥٧,٠٦١	٪ ٦٨	٪ ٣٢	١٧٩,٥٨٩

المصدر : الديوان العام للخدمة المدنية ، المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة للمعلومات ، بتاريخ ١٤١٦/٢/٢٨ هـ

* النسبة إعداد الباحثة

كما يتضح من الجدولين السابقين أن مجال التربية والتعليم يعد من أهم المجالات التي تستقطب عدداً كبيراً من القوى العاملة النسائية السعودية ، فنسبة العاملات في حقل التعليم وصلت إلى حوالي (٨٧٪) عام ١٤١٥ هـ مقابل (٦٥٪) تقريباً عام ١٤٠٤ هـ من مجموع العاملات ، وهذا ما توصل له العديد من الدراسات منها الآتي :

- يستحوذ قطاع الخدمات الاجتماعية على معظم قوة العمل النسائية في دول الخليج (عبد الجواد ، ١٤٠١ هـ) .
- تمارس المرأة المتعلمة أعمالاً حكومية لا تخرج عن ميدان الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليم ويغلب على أعمالهن الطابع الإداري . (العرابي ، ١٤٠٢ هـ) .
- تتركز العمالة النسائية بكثافة في مجالات التعليم والرعاية الصحية. (مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٤٠٣ هـ) .
- ارتفاع نسب المساهمة من جانب النساء في القطاعات الخدمية وبالتحديد في مجال التعليم والصحة والإشراف الإداري ، والخدمة الاجتماعية ، ثم مهنة التنفيذيين والكتبة . (زكي ، النجار ، ساري ، ١٤٠٤ هـ) (ياس ، ١٤٠٥ هـ) .
- إن مشاركة المرأة المواطنة في قطاع التربية والتعليم يحتوي على أكبر نسبة من القوى العاملة النسائية الوطنية . (العساف ، ١٤٠٦ هـ) (أبو شيخة ، ١٤١٠ هـ) .
- يعتبر قطاع التعليم (الرئاسة العامة لتعليم البنات) المجال الرئيس لعمل الخريجات على الرغم من شبه الاكتفاء الذاتي من المعلمات . (القحطاني ، ١٤١٣ هـ) .

وقد يكون لتركز العمالة النسائية في هذا المجال عدة مبررات :

١ ـ يعتبر مجال التربية والتعليم من المجالات المرغوبة إلى حد كبير لدى المرأة السعودية للميزات التي يمتاز بها من حيث ساعات العمل ، المرتبات ، الإجازات ، وهذا ما ذكرته فخرو (١٤٠٦ هـ) القطاع الحكومي يجذب أعداداً كبيرة من الإناث وذلك بسبب قصر الدوام ، ويتفق معها أبو شيخة (١٤١٠هـ) القطاع الحكومي يعتبر أكبر مشغل للمرأة لما له

من مزايا من حيث مناسبته لطبيعة المرأة العربية ودورها الأساسي في المنزل وساعات العمل القليلة مقارنةً بباقي القطاعات الأخرى .

أماعن الرضا الوظيفي تقول بخاري (١٤٠٧هـ) تلاؤم مهنة التعليم مع طبيعة المرأة يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لديها . وهذا ما توصلت له القحطاني (١٤١٣هـ) إن العاملات من خريجات الجامعة يتوقف رضاهن / عدم رضاهن على المميزات الوظيفية للعمل نفسه مثل مجال العمل طبيعة العمل ، مدى تناسب العمل مع التخصص ، الأجر الشهري ، المرتبة الوظيفية .

٢ ـ عدم تصادمه مع القيم والمبادىء حيث أنه غير مختلط ، وهذا ما يؤكده العساف (١٤٠٦هـ) ، الجرداوي (١٤٠٦هـ) أهم مجالات العمل التي تتجه المرأة الخليجية للعمل بها هي المجالات التي تتناسب مع طبيعتها وكذلك لا تتصادم مع القيم الإسلامية التي تؤمن بها .

٣ ـ أن معظم فرص العمالة المتاحة للمرأة هي قطاع التعليم بمراحله المختلفة. وهذا ما ذكره القاضي (١٣٩٩هـ) ، فهمي (١٣٩٩هـ) عدم السماح للمرأة السعودية بالعمل إلا في بعض المجالات الضيقة ، وتعتبر القطاعات الحكومية الموظف الرئيس لها وأن فرص عمله تنحصر في المجالات التعليمية كالمدرسات ، والمديرات ، والمشرفات ، والمجالات الطبية والاجتماعية ، وبعض الأعمال الإدارية الأخرى ، وتؤيد ذلك عبد الجواد (١٤٠١هـ) ، الصباح (١٤٠٤هـ) محدودية الفرص المتاحة للمرأة الخليجية وتركزها في مجال محدود من الوظائف في القطاع العام وخاصةً التعليم .

وإذا كانت المبررات السابقة صحيحة بناءً على ما توصلت له الدراسات السابقة إلا أن الباحثة تؤيد القول بمحدودية الفرص الوظيفية ، وتركزها في مجالات محددة ، والدليل على ذلك أن فرص مساهمة المرأة السعودية في الأعمال الإدارية في الجهات الحكومية المختلفة لاتزال منعدمة ، وهذا ما ذكره العديلي (١٤٠٣هـ) غياب العنصر النسائي في كثير من قطاعات الحكومة ، كما أن فرص العمل محددة بتخصصات معينة ، ويتضح ذلك من تزايد

أعداد الخريجات كل عام في كثير من التخصصات التي لا تتطلبها التنمية ، فعلى الرغم من تطور أعداد العاملات السعوديات وإقبالهن على القطاع الحكومي من عام لآخر جدول رقم (٤/٣) إلا أن هذا التطور والإقبال يصحبه تطور في أعداد العاملات غير السعوديات إذ بلغ إجمالي زيادتهن من عام ١٤١٠هـ ـ ١٤١٦هـ حوالي (٣٤,٥٤٤) أي بنسبة (٥٩٪) ويشكلن نسبة (٣٢٪) من المجموع الكلي للعمالة النسائية .

ومن جدول رقم (٢/٤) يلاحظ أن أعلى نسبة تمثيل للعاملات السعوديات وغير السعوديات في مجموعة الكوادر لعام ١٤١٦ هـ هي كادر المستويات التعليمية + بند التكملة بنسبة (٦٣٪) تقريباً يليها كادر الموظفين + الوظائف الصحية بنسبة (٣١٪) تقريباً وهذا يعني تركز العمالة النسائية في مجالين هما التعليم والصحة ويدل ذلك على محدودية مجال عمل المرأة في الخدمة المدنية .

أما من حيث المقارنة بين العمالة السعودية وغير السعودية يستنتج الآتي :

- ارتفاع عدد العاملات غير السعوديات في مجال التعليم حيث وصل عددهن في كادر المستويات التعليمية + بند التكملة الخاص بالمدرسات غير السعوديات (١٨,٩١٧) بنسبة (٣٢٪) تقريباً من المجموع الكلي للكوادر لغير السعوديات لعام ١٤١٦ هـ ، وتعتقد الحسيني (١٤١٣ هـ) أن السبب يعود إلى أن القرى لا تزال تواجه مشكلة عدم إقبال المرأة السعودية على العمل فيها برغم الاكتفاء الذاتي من المدرسات السعوديات في المدن الرئيسة ، وهذا ماسبق وأن ذكرته الرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤٠٣هـ) إن المشكلة التي تواجهها هي وجود عجز لديها في القرى والبلاد النائية. وتعلل ذلك الإدارة العامة للتوظيف بالديوان العام للخدمة المدنية (١٤٠٨هـ) عدم استطاعة المرأة السعودية الذهاب إلى الوظيفة في أماكنها البعيدة عن مقر إقامتها بسبب وضعها الاجتماعي بخلاف الرجل .
- أما بالنسبة لارتفاع عدد العاملات غير السعوديات في مجال الصحة ، فقد وصل عددهن (٣٧,٧٧٤) أي بنسبة (٦٤٪) تقريباً لمجموعة الكوادر لغير السعوديات ، أما نسبتهن

جدول رقم (٢/٤)

تطور أعداد العاملات السعوديات وغير السعوديات لجميع الكوادر من عام ١٤١٠ هـ إلى ١٤١٦/٦/١ هـ

الكوادر	١٤١٠ هـ		١٤١١ هـ		١٤١٢ هـ		١٤١٣ هـ		١٤١٤ هـ		١٤١٥ هـ		١٤١٦/٦/١ هـ	
	سعودية	غيرسعودية	سعودية	غيرسعودية	سعودية	غير سعودية	سعودية	غير سعودية	سعودية	غير سعودية	سعودية	غير سعودية	سعودية	غير سعودية
كادر الموظفين + الوظائف الصحية	٥٣٥٠	٢٢,٧٩٠	٥٨٣٠	٢٥,٦٨٩	٩٣٩٦	٢٨,٩٤٨	١٢,٨٥١	٣١,١٠٣	١٥,٧٢٦	٣٢,٢٨٥	١٧,٦٩٨	٣٧,٠١٩	١٨,٣٦٢	٣٧,٧٧٤
كادر أعضاء هيئة التدريس	٩٢٢	٧٢٧	١٠٨٨	٨٣٤	١٢٦٠	٩١٠	١٥٤٧	١٠٥٥	١٨٠٣	١١٣٠	٢١٢٥	١٣١١	٢١٧٩	١٣٠٨
كادر المستويات التعليمية	٥٣,٥٢٩	٦١	٥٧,٢١٤	٦٥	٧٠,٧٤٤	١٤٣	٧٨,٥٤٨	١٧١	٨٧,٢٥٧	٢٠٠	٩٠,٧٣٥	٢٦٦	٩٥١,٨٩	٢٦٧
كادر المستخدمين	٣٢٣٢	٤٥٧	٣٦٩٠	٤٧٥	٤٣٠٦	٥١٠	٥٠٦٠	٥٣١	٦٣٢٨	٥٤٠	٧٣٣٩	٥٧٧	٧٥٠٣	٥٨٠
بند التكملة *	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	٣٩,١٧٣	—	١٨,٦٥٠
المجموع	٦٣,٠٣٣	٢٤,٠٣٥	٦٧,٨٢٢	٢٧,٠٦٣	٨٥,٧٠٦	٣٠,٥١١	٩٨,٠٠٦	٣٢,٨٦٠	١١١,١١٤	٣٤,١٥٥	١١٧,٨٩٧		١٢٣,٢٣٣	٥٨,٥٧٩
النسبة المئوية للزيادة السنوية**	-	—	+ ٧ ٪	+ ١١ ٪	+ ٢١ ٪	+ ١١ ٪	+ ١٣ ٪	+ ٧ ٪	+ ١٢ ٪	+ ٤ ٪	+ ٦ ٪	+ ١٣ ٪	+ ٤ ٪	+ ٣٣ ٪

المصدر : الديوان العام للخدمة المدنية ، المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة للمعلومات بتاريخ ١٤١٦/٦/١٩هـ .

* بند التكملة لم تتوفر معلومات دقيقة عنها للسنوات الماضية وآخر إحصائية عن هذه الفئة هو ما ذكر عام ١٤١٦ هـ وهو خاص بالمدرسات غير السعوديات العاملات على بند التكملة .

** النسبة إعداد الباحثة .

للسعوديات العاملات في نفس القطاع لعام ١٤١٦ هـ فقد بلغت (٦٧٪) تقريباً ، والسبب يعود إلى « قلة الخريجات في الوظائف الصحية والطبية بسبب النظرة المهنية للوظيفة في المجتمع ، أو بسبب الجوانب الأكاديمية التي تتعلق بصعوبات الدراسة وانهائها بنجاح كما هي الحال بالنسبة للرجال » (الإدارة العامة للتوظيف بالديوان العام للخدمة المدنية ، ١٤٠٨ هـ ، ص ٢٨٢) وترى الباحثة أن هذه مشكلة كبيرة جداً تواجه العمالة السعودية نساء ورجال خصوصاً إذا تلمسنا ذلك في إجمالي القوى العاملة بوزارة الصحة والجهات الحكومية الأخرى جدول رقم (٢/٥) الذي بلغ عام ١٤١٤هـ (١٩٠,١٠٨) العمالة السعودية تشكل نسبة (٣٤٪) تقريباً مقابل (٦٦٪) للعمالة غير السعودية أما بالنسبة للعاملات السعوديات فيشكلن نسبة (١٧٪) تقريباً مقابل (٨٣٪) للعاملات غير السعوديات ، ونسبة (٦٪) تقريباً للمجموع الكلي للعمالة وتوزيعهن حسب الفئات كالآتي :

- طبيبات (٣٢ ٪) مقابل (٦٨ ٪) لغير السعوديات .
- ممرضات (١٠ ٪) مقابل (٩٠ ٪) لغير السعوديات .
- صيدلانيات (٢٤ ٪) مقابل (٧٦ ٪) لغير السعوديات .
- فئات طبية مساعدة (١٤ ٪) مقابل (٨٦ ٪) لغير السعوديات .
- فئات فنية غير طبية (١١ ٪) مقابل (٨٩ ٪) لغير السعوديات .
- إداريات (٣٢ ٪) مقابل (٦٨ ٪) لغير السعوديات .
- مستخدمات (٣٤ ٪) مقابل (٦٦ ٪) لغير السعوديات .

جدول رقم (٢/٥)

إجمالي القوى العاملة بوزارة الصحة والجهات الحكومية الأخرى * حسب الفئة والجنس والجنسية لعام ١٤١٤ هـ

الفئة		سعودي	غير سعودي	نسبة (٪) السعوديين	نسبة (٪) غير السعوديين	المجموع
طبيب	ذكور	٢٧٥٥	١٤,٠٧٠	٪ ١٦	٪ ٨٤	١٦,٨٢٥
	إناث	١٤٢٠	٣٠٥٦	٪ ٣٢	٪ ٦٨	٤٤٧٦
	المجموع	٤١٧٥	١٧,١٢٦	٪ ٢٠	٪ ٨٠	٢١,٣٠١
عاملون بالتمريض	ذكور	٤٦٩٩	٦٥٢٣	٪ ٤٢	٪ ٥٨	١١,٢٢٢
	إناث	٣٩٤٩	٣٦,١٣٨	٪ ١٠	٪ ٩٠	٤٠,٠٨٧
	المجموع	٨٦٤٨	٤٢,٦٦١	٪ ١٧	٪ ٨٣	٥١,٣٠٩
صيدلي	ذكور	٢٥٦	٢٨٥	٪ ٤٧	٪ ٥٣	٥٤١
	إناث	١٠٧	٣٣٢	٪ ٢٤	٪ ٧٦	٤٣٩
	المجموع	٣٦٣	٦١٧	٪ ٣٧	٪ ٦٣	٩٨٠
فئة طبية مساعدة	ذكور	٩٩٠١	١٠,١٦٨	٪ ٤٩	٪ ٥١	٢٠,٠٦٩
	إناث	٩٧٩	٦٢٥٥	٪ ١٤	٪ ٨٦	٧٢٣٤
	المجموع	١٠,٨٨٠	١٦,٤٢٣	٪ ٤٠	٪ ٦٠	٢٧,٣٠٣
فئات فنية غير طبية	ذكور	٢٤٩٩	٨٣٤٩	٪ ٢٣	٪ ٧٧	١٠,٨٤٨
	إناث	٤٠	٣١٢	٪ ١١	٪ ٨٩	٣٥٢
	المجموع	٢٥٣٩	٨٦٦١	٪ ٢٣	٪ ٧٧	١١,٢٠٠
إداري	ذكور	١٣,٤٤٤	٤٦٧٦	٪ ٧٤	٪ ٢٦	١٨,١٢٠
	إناث	١١٧٠	٢٥١٥	٪ ٣٢	٪ ٦٨	٣٦٨٥
	المجموع	١٤,٦١٤	٧١٩١	٪ ٦٧	٪ ٣٣	٢١,٨٠٥
مستخدم	ذكور	٢٠,٧٦٠	٢٥,٠٧٢	٪ ٤٥	٪ ٥٥	٤٥,٨٣٢
	إناث	٣٥٣٠	٦٨٤٨	٪ ٣٤	٪ ٦٦	١٠,٣٧٨
	المجموع	٢٤,٢٩٠	٣١,٩٢٠	٪ ٤٣	٪ ٥٧	٥٦,٢١٠
المجموع العام	ذكور	٥٤,٣١٤	٦٩,١٤٣	٪ ٤٤	٪ ٥٦	١٢٣,٤٥٧
	إناث	١١,١٩٥	٥٥,٤٥٦	٪ ١٧	٪ ٨٣	٦٦,٦٥١
	المجموع	٦٥,٥٠٩	١٢٤,٥٩٩	٪ ٣٤	٪ ٦٦	١٩٠,١٠٨

المصدر : التقرير الصحي السنوي ١٤١٤/١٤١٥ هـ وزارة الصحة المملكة العربية السعودية ، ص ص ٨١ ، ١٣١ .

* الجهات الحكومية الأخرى انظر الملحق (ص ٢١٦) .

والعمالة غير السعودية في القطاع الصحي مثال لما تعانيه باقي القطاعات في الدولة ويؤكد ذلك الأحمد (١٤٠٠هـ) لازال الجهاز الحكومي يعاني من نقص واضح في بعض القطاعات الوظيفية كالقطاعين الصحي والحسابي ، فالأطباء السعوديين لازالوا يشكلون أقل من ١٥٪ من العاملين في مجال الطب إضافةً إلى المجالات الأخرى كالهندسة ، والمحاسبة وغير ذلك، كما أن هناك قطاعات وظيفية يمكن شغل كامل وظائفها بمواطنين كالقطاع الإداري ، لوجود غير السعوديين في بعض الأعمال البسيطة كبعض الأعمال الإدارية ، ويضيف إلى ما قاله الأحمد ، السلوم (١٤٠٠هـ) أن هناك نقصاً شديداً في مجال العمالة الوطنية في البلاد ، بالرغم من وجود عدد كبير من الأيدي العاملة السعودية الوطنية ، وأنه يوجد ما يقارب (١,٠٠٠,٠٠٠) إمرأة في سن العمل ، وغير داخلات في سوق العمل حالياً لا يستفاد منهن ، وهل يعني هذا قلة الفرص الوظيفية في سوق العمل ؟ تجيب على هذا دراسة الإدارة العامة للتخطيط والقوى العاملة بالديوان العام للخدمة المدنية (١٤٠٠هـ) أسفرت الإحصاءات عن وجود وظائف شاغرة ومشغولة بغير السعوديين في أجهزة الدولة ، ممكن الاستفادة فيها من العنصر النسائي بعد التدريب ، وفي ذلك يقول الطويل (١٤٠٢هـ) عدم الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المتاحة مما أدى إلى استعانة الدوائر الحكومية بأعداد من القوى العاملة الأجنبية . على الرغم من أن الرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤٠٣هـ) كما ذكرت تواجه مشكلة وجود فائضٍ من الخريجات في تخصصات أكاديمية أخرى غير مناسبة لمهنة التدريس . وهذا يعني أنه ممكن استغلال هذا الفائض في مجالات أخرى ، يؤكد ذلك ما توصلت له الحسيني (١٤٠٤هـ) مدى الاحتياج لوظائف إدارية تحتاجها القطاعات المتعددة التي تعمل بها المرأة فعلاً ، ومجالات العمل الجديدة التي تطمح المرأة إلى تطرقها .

ثانياً : القطاع الخاص :

تصل نسبة العاملات في هذا القطاع إلى حوالي (١٠٪) من حجم العاملات السعوديات ، وينحصر عملهن في مجالات محددة كالآتي :

- **في مجال التعليم الأهلي** : تساهم المرأة السعودية في أنشطة المدارس بكافة المراحل التعليمية من أعمال إدارية وإشرافية ، وتعليمية ، وخاصةً بعد صدور توجيهات سامية في فتح المجال أمام المرأة السعودية للعمل وكذلك الإشراف على التعليم الأهلي وفقاً للسياسة العامة للتعليم ، فقد جاء في لائحة تنظيم المدارس الأهلية ، ما ينص على مراعاة التالي عند التعيين :

١ ـ أن تكون الأفضلية للسعوديات للعمل بالمدرسة وفقاً لتعليمات مجلس الوزراء .

٢ ـ يحسن أن تكون مديرة المدرسة سعودية الجنسية ومعينة من قبل الرئاسة (مسيرة تعليم البنات ، ١٣٨٠ هـ ـ ١٤٠٥هـ ، ص ٣٣٧) .

ولكن المعطيات الإحصائية في القطاع التعليمي الأهلي ما زالت تشير إلى انخفاض معدل حجم العمالة السعودية وارتفاع معدل حجم العمالة غير السعودية في تعليم البنين والبنات ، فقد بلغ عدد المدارس الأهلية للبنين والبنات عام ١٤١٤ هـ (١٢٢٨) مدرسة تشمل جميع المراحل التعليمية ، عدد مدارس البنين (٤١٣) مدرسة ، وعدد مدارس البنات (٨١٥) مدرسة ، تشمل رياض الأطفال ، وبلغ مجموع المعلمين والمعلمات (١٥,٦٧٨) معلم ومعلمة نسبة السعوديين (١٥٪) تقريباً مقابل (٨٥٪) لغير السعوديين جدول رقم (٢/٦)

جدول رقم (٢/٦)

عدد المدارس الأهلية حسب الجنس، وعدد المعلمين والمعلمات حسب الجنسية لعام ١٤١٤هـ

عدد المدارس			عدد المعلمين والمعلمات			النسبة المئوية		
ذكور	إناث	المجموع	سعودي	غير سعودي	المجموع	سعودي	غير سعودي	المجموع
٤١٣	٨١٥	١٢٢٨	٢٣٦١	١٣,٣١٧	١٥,٦٧٨	١٥ ٪	٨٥ ٪	١٠٠ ٪

المصدر : مصلحة الإحصاءات العامة ، المملكة العربية السعودية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، ١٤١٤هـ .

يتضح من الجدول قلة العمالة السعودية في التعليم الأهلي وخاصةً النساء ، كما يستنتج أن هناك (١٣,٣١٧) فرصة عمل قابلة للإحلال (السعودة) .

ـ **في مجال الصحة** : تعمل الدولة على تشجيع ومساعدة القطاع الخاص ليشارك في تقديم الخدمات الطبية ، فقد بلغ عدد المستشفيات (٧٢) مستشفى عام ١٤١٤ هـ ، وعدد المستوصفات الخاصة (٥٥٢) مستوصف ، وعدد العيادات الخاصة (٧١٠) عيادة ، ويوضح الجدول رقم (٧/٢) المجموع العام للقوى العاملة بمستشفيات ومستوصفات القطاع الخاص حسب الجنسية لعام ١٤١٤ هـ والذي بلغ (١٧,٧٢٠) في المستشفيات ، و (١٥,٨٠٤) في المستوصفات ويلاحظ من الجدول تدني نسب العمالة السعودية والتي بلغت (٣٪) تقريباً مقابل (٩٧٪) لغير العمالة السعودية في المستشفيات ، و(٧٪) تقريباً مقابل (٩٣٪) لغير السعودية في المستوصفات ، وإذا كانت نسبة العمالة السعودية لا تكاد تصل (١٠٪) في المجموع الكلي للعمالة ، فما هي نسبة إسهام المرأة السعودية فيها ؟ وهذا يعني ما ذكره أبوشيخة (١٤١٠هـ) أن القطاع الخاص ما زال يأبى بوجه عام توظيف النساء في مجالات عمله المختلفة وتذكر شيبان (١٤١٢هـ) سبباً آخر هو عدم القبول الاجتماعي لمشاركة المرأة في مجالات العمل المتاحة بالقطاع الخاص .

كما يلاحظ أن أعلى نسبة تمثيل للعمالة السعودية في المستشفيات ، والمستوصفات هي على التوالي (١٥٪) ، (٣٧٪) تقريباً من فئة الإداريين ، وهي منخفضة مقابل نسبة العمالة غير السعودية (٨٥٪) مستشفيات ، (٦٣٪) مستوصفات ، وإذا كان المبرر دائماً أن هناك نقص في خريجي التخصصات الطبية والفنية ، وأن هذا هو السبب في الإقبال على توظيف العمالة غير السعودية لسد العجز ، فما هو المبرر لتدني العمالة في فئة الإداريين ؟ وأي تأهيل يحتاجه هذا العمل طالما أن هناك زيادة واضحة في عدد العاملين بالقطاع الإداري بالجهاز الحكومي كما ذكر الأحمد (١٤٠٠هـ) أن هذا القطاع يستوعب سنوياً فائض الخريجين ، غير أن الغيث والمعشوق (١٤١٣هـ) توصلا إلى أن « أعداد العمالة الوافدة تفوق أعداد العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي في الميدان الإداري .. وفي

جدول رقم (٢/٧)

القوى العاملة بمستشفيات ومستوصفات القطاع الخاص حسب الجنسية ١٤١٤ هـ

الفئـــــة		مستشفيات	النسبة (٪)	مستوصفات	النسبة (٪)
طبيب	سعودي	٧٠	٣٪	٢٧	,٦ ٪
	غير سعودي	٢٤٦٠	٩٧ ٪	٤٦٥٩	٩٩,٤ ٪
	المجموع	٢٥٣٠	١٠٠ ٪	٤٦٨٦	١٠٠ ٪
عاملون بالتمريض	سعودي	٢	,٠٤ ٪	٨	,٢ ٪
	غير سعودي	٥٥٣٨	٩٩,٩٦ ٪	٤٣٨٩	٩٩,٨٪
	المجموع	٥٥٤٠	١٠٠ ٪	٤٣٩٧	١٠٠ ٪
فئات طبية مساعدة	سعودي	١٥	,٨ ٪	٣٠	٢ ٪
	غير سعودي	١٩٠٠	٩٩,٢ ٪	١٩٣٩	٩٨ ٪
	المجموع	١٩١٥	١٠٠ ٪	١٩٦٩	١٠٠ ٪
فئة طبية فنية غير طبية	سعودي	١٨	٢ ٪	٧٦	٢١ ٪
	غير سعودي	١٠٥١	٩٨ ٪	٢٨٥	٧٩ ٪
	المجموع	١٠٦٩	١٠٠ ٪	٣٦١	١٠٠ ٪
إداري	سعودي	٤٠٠	١٥ ٪	٧٦٦	٣٧ ٪
	غير سعودي	٢٣٣٨	٨٥ ٪	١٣٢٠	٦٣ ٪
	المجموع	٢٧٣٨	١٠٠ ٪	٢٠٨٦	١٠٠ ٪
مستخدم	سعودي	٧٨	٢ ٪	١٥٩	٧ ٪
	غير سعودي	٢٨٥٠	٩٨ ٪	٢١٤٦	٩٣ ٪
	المجموع	٢٩٢٨	١٠٠ ٪	٢٣٠٥	١٠٠ ٪
المجموع العام	سعودي	٥٨٣	٣ ٪	١٠٦٦	٧ ٪
	غير سعودي	١٧,١٣٧	٩٧ ٪	١٤,٧٣٨	٩٣ ٪
	المجموع	١٧,٧٢٠	١٠٠ ٪	١٥,٨٠٤	١٠٠ ٪

المصدر : التقرير الصحي السنوي ١٤١٤/١٤١٥ هـ وزارة الصحة ، المملكة العربية السعودية ، ص ١٤٤ .

الميدان الفني والإنتاجي ، وفي الميدان الخدمي (أي المساعد) » (ص ٢٨٩) وهناك دراسة لمجلس القوى العاملة (١٤١٠هـ، ص ٣١) أشارت إلى أنـه في عام ١٤٠٧ هـ بلغ عدد العاملين السعوديين في مؤسسات وشركات القطاع الخاص من ذات العشرين عاملاً فأكثر والتي تخضع لنظام التأمينات الاجتماعية (٩٥,٨٦١) عاملاً ، عدد العاملين من الذكور (٩٥,١٢٨) ومن الإناث (٧٣٣) ، وغير السعوديين (٧٠٦,٤٥٤) عاملاً ، الذكور (٦٩٣,٤١٨) والإناث (١٣,٠٣٦) وهذا يعني أن نسبة السعوديين منهم لا تتجاوز (١٢٪) من المجموع الكلي للعمالة (٨٠٢,٣١٥) الذي ارتفع في عام ١٤٠٨ هـ إلى (٨١٨,٣٧٤) عاملاً شكل السعوديون منهم (١٠٥,٦٢٣) عاملاً و نسبتهم ارتفعت إلى (١٢,٩٪) كان عدد الذكور منهم (١٠٤,٥٤٦) والإناث (١٠٧٧) عاملة ، وشكل غير السعوديين (٧١٢,٧٥١) عاملاً ونسبتهم (٨٧٪) عدد الذكور (٦٩٤,٩٣٨) ، والإناث (١٧,٨١٣) ، أي أن نسبة العمالة النسائية السعودية إلى المجموع الكلي للعمالة في عامي ١٤٠٧هـ ، ١٤٠٨هـ هي على التوالي (٠,٠٩٪) ، (٠,١٣٪) ، ونسبتهن إلى المجموع الكلي للعمالة النسائية لنفس العامين هي (٥,٣٪) ، (٥,٧٪) وقد علل كثير من الدراسات أسباب تدني العمالة السعودية في القطاع الخاص حيث توصل منها للآتي :

- سياسة الأجور وتبايناته بين القطاع العام والخاص أثرت في اتجاه العمالة الوطنية إلى القطاع الأول وكذلك في توزيع القوى العاملة على قطاعات النشاط الاقتصادي وتحديد أنصبة القوى العاملة الوطنية بكل قطاع . (عيسى ، ١٤٠٥ هـ) وهذا اعتقاد غير صحيح توصل له الغيث والمعشوق (١٤١٣هـ) . وكذلك الاعتقاد بأن عامل قلة الرواتب وضعف الحوافز في القطاع الأهلي له أثر في تدني نسبة إنضمام السعوديين إلى العمل في القطاع الأهلي هو إعتقاد غير صحيح .

وبالنسبة لتدني العمالة النسائية السعودية خصوصاً فقد توصلت محمد (١٤٠٤هـ) إلى عدم مساواة المرأة العاملة في القطاع الخاص بمثيلاتها في الحكومة ، وتتفق معها شيبان (١٤١٢هـ) يمثل القطاع الحكومي مركز جذب للعمالة النسائية للمميزات التي يمنحها عكس القطاع الخاص . ولعل هذا سبباً يؤدي إلى ما أشارت له القحطاني (١٤١٣هـ)

ارتفاع معدلات الشعور بالرضا الوظيفي لدى الخريجات العاملات بالقطاع الحكومي مقارنةً بالعاملات بالقطاع الخاص .

مما سبق يستنتج أن أكبر مجالين لعمالة المرأة في القطاع الخاص هما التعليم والصحة ومن خلال الإحصاءات تم التوصل إلى ضعف مشاركتها في القوى العاملة بسبب ضيق الفرص الوظيفية فمن البديهي أن تكون الفرص في المجالات الأخرى في القطاع الخاص قليلة أو تكاد تكون شبه معدومة وتنحصر في الآتي :

- **المصارف النسوية** : بلغ عدد البنوك التجارية (١٢) بنكاً وصلت فروعها بنهاية عام ١٤١٣/١٤١٤هـ (١١٦٠) فرعاً في جميع أنحاء المملكة (خطة التنمية السادسة ١٤١٥ ـ ١٤٢٠هـ ، ص١٧٣) .

وقد بلغ عدد الفروع النسائية المستقلة (١٧) فرعاً ، والفروع التابعة (٥٨) فرعاً ، وصل إجمالي العاملات فيها (٣٤٧) عدد السعوديات (٣١٠) موظفة ، وغير السعوديات (٣٧) موظفة حتى نهاية عام ١٤١٥هـ * ، ويلاحظ أن البنوك لم تستقطب أعداداً كبيرة من العاملات نظراً لضآلة أنشطتها .

- **الجمعيات الخيرية** : بلغ عددها (٢٠) جمعية نسائية من المجموع الكلي للجمعيات (١٣٠) جمعية لعام ١٤١٣/١٤١٤هـ ، بلغ عدد العضوات (٢٤٣٢) عضوة ، وعدد العاملات (١٤٠٩) عاملة . (وكالة الوزارة للشؤون الاجتماعية ، ١٤١٣/١٤١٤هـ ، ص ١٣) .
- **في مجال الصحافة والنشر** : بلغ عدد الجرائد اليومية (١١) جريدة باللغة العربية ، وإثنتين أسبوعيتين ، بالإضافة إلى ثلاث جرائد يومية باللغة الإنجليزية ، فضلاً عن ثماني مجلات أسبوعية وإحدى وعشرين مجلة شهرية ، وثماني عشرة مجلة فصلية (خطة التنمية السادسة ، ١٤١٥ ـ ١٤٢٠ هـ ، ص ٣٥٥) . وتشرف المرأة على تحرير الصفحات النسائية ، وكتابة المقالات ، وكثير من الأعمال الصحفية كمتعاونة (السلوم ، ١٤٠٥هـ ، ج ١، ص ٢٤٤) إلا أن مشاركتها لازالت محدودة ، وهذا ما ذكرته السعد (١٤٠٢هـ) إن مجال عمل المرأة في الإعلام محدود جداً .
- **أما بالنسبة للشركات والمؤسسات**: لا توظف العمالة النسائية سعودية كانت أو غير سعودية، وتكاد تكون شركة آرامكو الوحيدة في المملكة التي تقوم بتوظيف العمالة

---

* تم الحصول على هذه الإحصائية عن طريق مكالمة هاتفية مع مسؤول في مؤسسة النقد العربي السعودي بتاريخ ١٤١٦/٧/٣ هـ .

النسائية سعودية ، وغير سعودية في بعض الأعمال الإدارية والسكرتارية والنسخ ، وبلغ عدد العاملات السعوديات في أرامكو بنهاية عام ١٤٠٢ هـ (١٩٥) عاملة ، كما أن المرأة العاملة في آرامكو من حيث فرص التقدم والنمو ، تحصل على مميزات مادية وعينية وفرص تدريبية وتعليمية لرفع كفاء تها في العمل (النمر ، ١٤٠٨ هـ ، ص ٨٦) .

ـ **في مجال التجارة والاستثمار** : في إطار الدعم الذي أتاحته الدولة للمواطنين دون تفرقة بين الرجال والنساء ، وفقاً لما تقضي به القواعد المنظمة لهذه الممارسة ، دخلت المرأة السعودية في مجال الاستثمار الخاص في مختلف أنواع الأنشطة الاقتصادية من تجارة وصناعة وخدمات، وهذا من خلال تملكها أو مساهمتها في ملكية بعض الورش والمصانع، والمؤسسات والشركات التجارية ، والمقاولات ، ويتضح ذلك من المؤشرات الإحصائية عن الأنشطة الاقتصادية لسيدات الأعمال وسجلاتهن على مستوى المملكة جدول رقم (٢/٨) .

جدول رقم (٢/٨)

سجلات سيدات الأعمال موزعة بحسب النشاط الاقتصادي من قبل عام ١٤١١ حتى نهاية ١٤١٣ هـ

النشـــاط	قبل عام ١٤١١هـ	١٤١١هـ	١٤١٢هـ	١٤١٣هـ	المجموع	النسبة المئوية (٪)
الزراعة والصيد والغابات .	٢١	١	٤	٩	٣٥	٪ ,٢٢
بترول ومناجم فحم .	ـ	ـ	ـ	١	١	٪ ,٠١
الصناعـــة	٤٩	٥	٢٩	٤٣	١٢٦	٪ ,٧٨
توليد كهرباء واستخراج مياه .	٣	١	ـ	٦	١٠	٪ ,٠٦
مقاولات .	١٢٨٤	٥٨٣	١٧٥٥	٢٢٧٣	٥٨٩٥	٪ ٣٦,٦
تجارة الجملة .	٢٠٠٧	٤٠٣	٦٨٨	٨٧٨	٣٩٧٦	٪ ٢٤,٧
تجارة جملة وتجزئة وخدمات تجارية	٢٧٧٠	٩٤٢	١١٤٣	١١٤٢	٥٩٩٧	٪ ٣٧,٣
خدمات المال والأعمال .	٢	ـ	ـ	-	٢	٪ ,٠١
النقل والتخزين والتبريد .	٧	١	٥	٤	١٧	٪ ,١١
خدمات اجتماعية وشخصية .	١١	٦	٣	١٤	٣٤	٪ ,٢١
الإجمالـــي	٦١٥٤	١٩٤٢	٣٦٢٧	٤٣٧٠	١٦,٠٩٣	٪ ١٠٠

المصدر : إدارة البحوث ، المملكة العربية السعودية ، الغرفة التجارية الصناعية الرياض ، ١٤١٥ هـ ، ص ٣٨ .

يتبين من الجدول ارتفاع عدد سجلات سيدات الأعمال حيث بلغ عام ١٤١٣هـ (١٦,٠٩٣) سجلاً مقابل (٦١٥٤) سجلاً قبل عام ١٤١١هـ بزيادة قدرها (٩٩٣٩) بنسبة (٦٢٪) أما بالنسبة للأنشطة فأعلى نسبة تمثيل هو نشاط تجارة جملة وتجزئة وخدمات تجارية (٣٧,٣٪) ويعني ذلك أن هذا هو النشاط الاقتصادي الأكبر لسيدات الأعمال ، يليه نشاط المقاولات بنسبة (٣٦,٦٪) ، ثم نشاط تجارة الجملة (٢٤,٧٪) ، أما الصناعة فتأتي في المرتبة الرابعة ولكن بنسبة ضئيلة هي (٠,٨٪) . (إدارة البحوث ، ١٤١٥هـ، ص ص ٣٨ ، ٤٠) .

كما وصل عدد السجلات الخاصة بالنساء على مستوى المملكة حتى تاريخ ١٤١٦/٥/٢٩هـ إلى (٢٠,٣٧٦) سجلاً . (وزارة التجارة فرع جدة ، ١٤١٦ هـ) أي بزيادة قدرها (٤٢٨٣) ، ولكن نسبة سجلات النساء للمجموع الكلي لعدد السجلات القائمة على مستوى المملكة حتى نهاية ١٤١٣ هـ (٣٧٩,٠٥٨) (مصلحة الإحصاءات العامة ، ١٤١٤هـ، ص ٣٧٩) هي (٥,٤٪) تقريباً ، وهذا يعني أنه على الرغم من مباشرة العديد من النساء السعوديات الأنشطة الاقتصادية ، إلا أن مشاركتهن ما زالت محدودة ، وهذا ما أشارت له زكي (١٤٠٤هـ) ، ياس (١٤٠٥هـ) انخفاض نسب مساهمة المرأة الخليجية في حركة النشاط الاقتصادي . وتؤيد ذلك أبا الخيل (١٤١٣هـ) انخفاض معدل مشاركة المرأة السعودية كسيدة أعمال في النشاط الاقتصادي بشكل واضح .

أما في مجال الصناعة : ليس هناك مشاركة فعالة للمرأة جدول رقم (٤/٨) وسبب تدني هذه المشاركة من خلال إستنتاج الباحثة من دليل المصانع السعودية المنتجة (١٤١٣/١٤١٢هـ) أن هناك مصانع تعود ملكيتها لنساء أو المشاركة برأس المال ، أو عضوات في مجلس إدارة المصنع ، ولكن لا توجد أي إحصاءات توضح أن هناك مصانع يعمل فيها نساء فجميع العاملين رجال ، علماً بأن الصناعة مجال خصب لمشاركة المرأة وخصوصاً في الصناعات الخفيفة الملائمة لطبيعة المرأة .

أما من حيث عدد العاملات حسب المهن الرئيسة فإحصائية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (١٤١٦هـ) توضح ذلك جدول رقم (٢/٩) فقد بلغ المجموع الكلي للعاملات (٣٨,٣٤٢) عاملة وأهم ما يلاحظ من الجدول انخفاض نسبة العاملات السعوديات (٣٢٪)

مقابل نسبة غير السعوديات (٦٨ ٪) فعلى الرغم من الازدياد السريع في معدلات التعليم للنساء إلا أنه كما ذكر النجار (١٤٠٤هـ) أن دول المنطقة ما زالت تعتمد على الأيدي العاملة الأجنبية بأعداد كبيرة مع تعطيل النساء المؤهلات عن المشاركة الجادة ، وهذا يمثل عنصر تهديد للتناسق الاجتماعي والإستقرار الاقتصادي . فضعف مشاركة المرأة العاملة في التنمية أدى إلى التوجه إلى المصادر الأجنبية للعمالة وذلك لسد النقص في الأيدي العاملة الوطنية (محمد ، ١٤٠٤هـ) والتي لا تستغل لوجود عوائق قيمية وإجتماعية وإدارية . (زكي ، ١٤٠٤هـ) .

جدول رقم (٢/٩)

توزيع العاملات على رأس العمل حسب المهن الرئيسة وحسب الجنسية في ١٤١٦/٣/٣٠هـ

المهن الرئيسة	عدد العاملات السعوديات	عدد العاملات غير السعوديات
صاحبات المهن العلمية والفنية .	١١٠٢	١٢,٤٧١
المديرات الإداريات ومديرات الأعمال .	٣٧	٣٤
القائمات بالأعمال الكتابية .	١١٥٧	١٨٣١
القائمات بأعمال البيع .	٧	١٨
العاملات بالخدمات .	٨٩١	٢٧٤٥
العاملات بالزراعة وتربية الحيوانات والصيد .	١	١
عاملات الإنتاج وتشغيل وسائل النقل .	٧١٥١	٥٦١٣
غير مبين	١٧٦٣	٣٥٢٠
المجموع	١٢,١٠٩	٢٦,٢٣٣
النسبة المئوية	٣٢ ٪	٦٨ ٪

المصدر : المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، المملكة العربية السعودية بتاريخ ١٤١٦/٥/٩هـ

مما سبق يتضح أن مجالات عمل المرأة في القطاع العـــام والخاص محدودة جداً ، وإن من أهـــم المعوقات التي تعترض مشاركة المرأة فـــي التنميـــة هي قلـــة فرص العمل وتركزهـــا في مجالات محددة ، وكذلك الاعتماد على العمالـــة غير السعوديـــة ، حيث بلـــغ « عدد العاملين في القطـــاع الحكومـــي من غيـــر السعوديين (٢٥٤,٩٦٤,٠) ألف ، أي بنسبة (٥,٥٪) فـــي حين أن البقية (٣,٣٧٥,٨٥٨) يعملـــون في القطـــاع الخاص أي بنسبـــة (٩٤,٥٪) » (وزارة الداخلية ، ١٤١٦هـ ، ص ٣) . وهم يشكلون قوة عمل كبيرة ولازالت في تطور مستمر ، وهذا ما أكده مجلس القوى العاملة (١٤١٦هـ) « أن الطلب على العمالة الوافدة ما يزال كبيراً وفي تزايد مستمر ، فقد زاد عدد تأشيرات الاستقدام للعمل بمتوسط سنوي مقداره حوالي (٢٤٪) خلال الفترة ١٤٠٩ـ١٤١٤هـ » ص ١ ، والجدول رقم (٢/١٠) يعطي مزيداً من الإيضاح عن القوى العاملة ومراحل تطورها .

جدول رقم (٢/١٠)

تطور العمالة المدنية حسب الجنسية ١٤٠٠ ـ ١٤١٥ هـ

العمالة	١٤٠٠ هـ	١٤٠٥ هـ	١٤١٠ هـ	١٤١٥ هـ
السعوديون	١,٣٠٨,٤٠٠	١,٦٤٩,٢٠٠	١,٧٥٤,٣٠٠	٢,١٦٨,٦٠٠
السعوديات	١٠٣,٠٠٠	١٠٣,٠٠٠	١٦٨,٩٠٠	٢١٥,٦٠٠
المجموع	١,٤١١,٤٠٠	١,٧٨٦,٠٠٠	١,٩٢٣,٢٠٠	٢,٣٨٤,٢٠٠
غير السعوديين	١,٠٥٩,٨٠٠	٢,٦٦٠,٠٠٠	٣,٩٢٣,٢٠٠	٤,٤٨٣,٥٠٠
المجموع الكلي	٢,٤٧١,٢٠٠	٤,٤٤٦,٠٠٠	٥,٧٧١,٨٠٠	٦,٨٦٧,٧٠٠
نسبة العمالة السعودية	٥٧ ٪	٤٠٪	٣٣ ٪	٣٥ ٪
نسبة العمالة السعودية النسائية	٤ ٪	٢٪	٣ ٪	٣ ٪

المصدر : خطة التنمية الثالثة (١٤٠٠ ـ ١٤٠٥ هـ) خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥ ـ ١٤١٠هـ) خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ) ، خطة التنمية السادسة (١٤١٥ ـ ١٤٢٠) .

بالنظر إلى الجدول السابق يلاحظ تطور العمالة غير السعودية وهذا يدل على عدم تحقق هدف من أهداف خطة التنمية الثالثة (١٤٠٠ ـ ١٤٠٥ هـ) والتي أكدت على استغلال القوى العاملة الأجنبية الموجودة على نحو أفضل لا التوسع فيها . وقد ذكر السلوم (١٤٠٠هـ) أن أكثر من (٥٠٪) من القوى العاملة في جميع المجالات مشغولة حالياً بغير سعوديين وربما يستمر ذلك إلى مدى ليس بقصير ، كما أكد ذلك مجلس القوى العاملة (١٤١٦هـ) « التزايد المستمر للعمالة الوافدة التي أصبحت تفوق العمالة الوطنية بمقدار الضعفين تقريباً. » ص٣ كما أن سوء استغلال العنصر النسائي الاستغلال الأمثل أدى إلى استيراد العمالة في الوقت الذي توجد فيه نصف طاقة المجتمع معطلة مع تباطؤ أعداد العمالة الوطنية بما فيها المرأة رغم أنها نصف السكان . (عبد الجواد ، ١٤٠١هـ) وهذا ما أكدته الحسيني (١٤٠٩هـ) نتيجةً لضعف مشاركة المرأة في قوة العمل وحداثة دخولها ميدان العمل اتجهت الأنظار إلى المصادر الأجنبية للعمالة لسد النقص الناجم في قوة العمل .

يستنتج مما سبق أن هذا التطور في العمالة غير السعودية له أثر على العمالة السعودية ، تقول الدباغ (١٤٠١هـ) وجود العمالة الأجنبية يزداد بمرور الزمن وتظهر له مضاعفات اقتصادية واجتماعية تعرقل جهود التنمية . وهذا ما تؤكده ياس (١٤٠٥هـ) تعكس سياسة استخدام العمالة الوافدة المتبعة حالياً أثرها الكبير على تشغيل العمالة الوطنية وخاصةً اليد العاملة النسوية منها ، كما تعكس صورة الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في مجتمعات الخليج العربي .

وتستطرد القول الدباغ (١٤٠١هـ) أن عمل المرأة يساهم في الحد من هذه المضاعفات بتقليل الإعتماد على الطاقات الأجنبية ، والحد من المشكلات الاجتماعية التي قد تنتج من توافدها على البلاد ، كما أن الاستفادة من العنصر النسائي تساهم في تطوير وتنمية القوى البشرية الوطنية، وتساعد في وضع الخطط والبرامج لتعليم المرأة، وتدريبها .

ولكن مجلس القوى العاملة (١٤١٦هـ) في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي ذكر أن ملامح مشكلة توظيف العمالة الوطنية وترشيد استقدام العمالة الوافدة تعتمد

على عدة متغيرات من أهمها « إن مخرجات نظم التعليم والتدريب الوطنية تتزايد باستمرار وبوتائر عالية ، ويتوقع أن تبلغ الزيادة التراكمية في قوة العمل السعودية أكثر من نصف مليون فرد خلال الفترة ١٤١٥ ـ ١٤٢٠ هـ » ص ١ . ويعود عدم تنفيذ برامج الإحلال بالشكل المطلوب إلى العوامل التي ذكرتها خطة التنمية السادسة (١٤١٥ ـ ١٤٢٠ هـ) منها :

« ـ ندرة الخريجين في التخصصات العلمية والتقنية والفنية بشكل عام والطبية بأنواعها المختلفة بشكل خاص .

ـ اكتفاء الخدمة المدنية من التخصصات النظرية بشكل عام وفي المدن الكبرى بشكل خاص .

ـ عدم تمكن الخريجات بصفة خاصة من اللحاق بالفرص الوظيفية الشاغرة في مناطق بعيدة عن أماكن إقامتهن أو إقامة أسرهن ، وعدم التمكن بالتالي من إحلال العديد من الوظائف المشغولة بغير سعوديات والمدرسات منهن على وجه الخصوص » ص ١٨١ .

والجدول (١١ / ٢) يوضح ذلك .

جدول رقم (٢/١١)

المرشحات من خريجات مرحلة البكالوريوس موزعين حسب نوعية الدراسة ونوعيةالوظائف خلال عام ١٤٠٩ / ١٤١٠ هـ مقارناً بعام ١٤٠٨ / ١٤٠٩ هـ

البيان / الأعوام	نوعية الدراسة		المجموع	نوعية الوظائف	
	علمية	نظرية		تعليمية	غير تعليمية
١٤٠٨ / ١٤٠٩ هـ	٦٧٣	٢٦٨٤	٣٣٥٧	٣١٠٤	٢٥٣
١٤٠٩ / ١٤١٠ هـ	١٠٦٠	٢٧٤٠	٣٨٠٠	٣٤٢٣	٣٧٧

المصدر : الإدارة العامة للتوظيف الإصدار التاسع (من كتاب الخدمة المدنية بالأرقام للعام المالي ١٤٠٩/١٤١٠هـ) ، ص ٦٩ .

ويلاحظ من الجدول أن نسبة الوظائف التعليمية شكلت (٩٢٪) تقريباً في عام ١٤٠٨/١٤٠٩هـ ، وشكلت نسبة (٩٠٪) في عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ ، وهي نسبة عالية بالمقارنة مع الوظائف غير التعليمية والتي شكلت نسبة (٧,٥٪) في عام ١٤٠٨/١٤٠٩هـ ، ونسبة (١٠٪) في عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ . وهذا يعني قلة الفرص المتاحة لعمل المرأة والإقبال على الوظائف التعليمية ، أما الأعمال الأخرى مثل الوظائف الطبية والفنية ، والمتخصصة والهندسية والحرفية ، واللغات الأجنبية والحاسب الآلي ... إلخ فهي تواجه نقصاً شديداً ، ولاتزال تعتمد على العمالة الأجنبية ، وذلك لتركيز الجامعات على تخصصات في مجالات محددة لا تشتد حاجة البلاد إليها .

فقد وجدت خياط (١٤٠٠هـ) عدم كفاية التخصصات الموجودة بجامعات المملكة لمتطلبات خطط التنمية ، وعلل الطويل (١٤٠٢هـ) أن السبب يعود إلى غياب التنسيق بين الاحتياجات من القوى العاملة وبين المناهج التعليمية . وهذا ما أكدته أبو الحسن (١٤٠٧هـ) عدم تطور مناهج التعليم وبرامج التدريب الحالية لمواكبة التطورات الاجتماعية الهائلة في المملكة ، وعدم تكيفها لتتلائم مع سوق العمل وإحتياجاته الواقعية .

كما أن تضييق مجال عمل المرأة في أعمال محددة يعني عدم جدوى وفائدة التخصصات الأخرى ، وهذا ما تعاني منه خريجة بعض التخصصات مثل العلوم الإدارية من مشقة في البحث ، فالعرابي (١٤٠٢هـ) ذكرت أن علم الاجتماع وعلم الإدارة والاقتصاد يستقطب ثلثي الفتيات المتعلمات وتقول حرفوش (١٤٠٥هـ) إن ذلك أدى إلى سوء استخدام الموارد البشرية النسائية في داخل الأجهزة الحكومية .

وإذا كانت مساهمة المرأة لا تتعدى التخصصات التعليمية والاجتماعية والطبية ، فلا فائدة من التحاق الفتاة بتخصصات غير متاح للمرأة العمل فيها وهذا فيه سوء استخدام للثروات المادية والبشرية ، وبالتالي يصبح الاستثمار في التعليم غير مجدي والبلاد بحاجة ماسة لمساهمة المرأة في كثير من الأعمال الإدارية والمحاسبية والمالية والاقتصادية ، وأن تسد ثغرة كبيرة من العمالة الأجنبية .

وهكذا تظل بعض التخصصات محل استفسارات كثيرة فما فائدتها إذا لم توجد الأعمال المناسبة لها ، وإذا لم تحقق الاستفادة الكاملة من الطاقـات البشرية سيظل الإعتماد على العمالة غير السعودية لأجيـال قادمة ، مع وجود طاقـات مؤهـلة مهدرة لايستفاد منها . (النمر ، ١٤٠٨هـ) فقد ذكرت ياس (١٤٠٥هـ) أن انخفاض معدلات المساهمة يعكس عدم الاستفادة من المخزون البشري الهائل من النساء في مجمل المنطقة ، مما كان له أثر سلبي عميق على قضايا تطوير المجتمع وتعبئة موارده .

لذلك لا بد من البحث عن البدائل التي يمكن بواسطتها تحقيق استفادة أكثر من العمالة النسائية السعودية .

المعوقات التي تحد من زيادة مساهمة المرأة في العمل

تشكل المرأة نصف الموارد البشرية كماً ونوعاً ، وتشكل إحتياطياً لا يستهان به لقوة العمل في البلاد ، وإذا كانت المرأة السعودية تمثل نصف المجتمع تعداداً ، لكن نسبة مشاركتها في قوة العمل لا تتعدى (٦٪) من القوى العاملة بالمملكة ، وهذا حسب ما تشير له تقديرات القوى العاملة المدنية السعودية خلال خطة التنمية السادسة جدول رقم (٢/١٢) .

جدول رقم (٢/١٢)

السكان السعوديون في سن العمل وتقديرات القوى العاملة المدنية السعودية خلال خطة التنمية السادسة (الأعداد بالألف)

العام / الجنس	١٤١٤ / ١٤١٥ هـ			١٤١٩ / ١٤٢٠ هـ		
	السكان في سن العمل	نسبة الاسهام (٪)	القوى العاملة	السكان في سن العمل	نسبة الاسهام (٪)	القوى العاملة
ذكــور	٣٩٨٦,٢	٥٤,٤	٢١٦٨,٦	٤٧٩٦,٣	٥٤,٧	٢٦٢٢,٧
إناث	٣٩١٩,١	٥,٥	٢١٥,٦	٤٧١٥,٥	٥,٨	٢٧٢,٧
المجمــوع	٧٩٠٥,٣	٣٠,٢	٢٣٨٤,٢	٩٥١١,٨	٣٠,٤	٢٨٩٥,٤

المصدر : وزارة التخطيط ، المملكة العربية السعودية ، خطة التنمية السادسة ١٤١٥ ـ ١٤٢٠ هـ ، ص ١٨٨

وهـذا يعني أن طاقـات المرأة السعوديـة وإمكاناتها غير مستخدمة استخدامـاً كاملاً وفعالاً وأنها لا تزال بعيدة نسبياً عن المشـاركة الفعلية . وهذا يتفق مع ما ذكره النجار (١٤٠٤هـ) أن التوسع الكبير الذي طرأ على سوق العمل الخليجي خلال العقد السابق ، لم يساهم بصورة كبيرة في الاستفادة من الاحتياطي النسوي المحلي ، وتؤيد ذلك الصباح (١٤٠٤هـ) في أن نسبة مشاركة الإناث في العمالة منخفضة وهذا يعني عدم الاستفادة من عنصر إنتاجي هام هو المرأة في ظروف تتميز بندرة الأيدي العاملة .

واذا كانت المرأة في قوة العمل تمثل نسبة ضعيفة ، فهناك أيضاً ظاهرة ترك المرأة للعمل نتيجة الزواج أو الإنجاب ، التي ينجم عنها صعوبة عودتها إلى العمل بعد فترة معينة من الانقطاع ، علاوة على ذلك نظام عمل المرأة المطبق حالياً في المملكة من حيث عدد ساعات العمل وتوزيع أعبائه، يراعي فقط مصلحة العمل، حتى في مسألة المواصلات لم يفرق بين وضع الرجل والمرأة ، كما أنه لم يراع توفير دور الحضانة لأطفال الموظفات في أماكن أعمالهن . (حماد ، ١٤٠٣ هـ ، ص ٨٩) .

ولذلك لا بد من البحث في الأسباب التي تحد من مساهمة المرأة في القوى العاملة سواءً ما يتعلق منها بقلة فرص العمل ، أو عدم قدرة المجتمع على تهيئة الظروف المادية التي تمكن المرأة من تأدية دورها في البيت والعمل ، دون أن تجد في ذلك مشقة ، ودون أن تتعرض لصراع الأدوار ، وتتقبل البطالة المفروضة اجتماعياً عليها ، نتيجة إضعاف حافز العمل لديها ، مما يؤدي إلى زيادة الهدر ، وتعطيل قطاع واسع من المساهمة في عملية التنمية . (العطية ، ١٤٠٤ هـ ، ص ٢٣٤) .

من ذلك يستنتج أن أهم المعوقات التي تحد من مساهمة المرأة هي :

أولاً : المعوقات الاجتماعية :

التقاليد الاجتماعية : إن العادات والتقاليد الاجتماعية من الحواجز التي تعترض سير المرأة ، فالمجتمع لايزال ينظر إلى عمل المرأة بصفة عامة نظرة تحول دون عمل المرأة في كثير من المجالات. (عبد الخالق، ١٤٠١ هـ ، ص ٤١١) يؤكد ذلك ما ذكرته الحسيني ، (١٤١٣ هـ) « العادات والتقاليد ما زالت تحد من التوسع في مجالات معينة » ص ٨٠ .

- ثانوية النظرة إلى عمل المرأة : إذ أن عمل المرأة يعتبر في كثير من الأحيان أمراً مؤقتاً ، ينتهي بانتهاء الداعي إليه ، أو أنها تعمل لملأ وقت الفراغ ، وهذا يجعل من الصعب اعتبار المرأة جزءاً دائماً في القوى العاملة ، مما يتسبب في حصر المرأة في نطاق ضيق جداً من العمل . (بدوي ، ١٤٠٣ هـ ، ص ٢٥) وهذا ما توصل له الجرداوي (١٤٠٦هـ) عدم إتاحة كافة الفرص والمجالات أمام المرأة .

ـ النظرة غير الواثقة بعمل المرأة ، إما من ناحية الشك بقدراتها وإمكاناتها ، أو من ناحية مزايا عملها بالنسبة للمجتمع والأسرة ، أو من ناحية تعداد الآثار السلبية على الأطفال والأسرة ومدى تماسكها ، وهذا أوجد جدلاً حول ضرورة وأهمية التوسع في عمل المرأة وفتح المزيد من مجالات العمل لها ، أو الحد من عمل المرأة خوفاً من المشاكل المترتبة على ذلك . (القطان ، ١٤١٥ هـ ، ص ٢) .

ثانياً : المعوقات التعليمية والتدريبية لعمل المرأة :

ـ ضعف تأهيل المرأة فنياً وعلمياً للعمل بشكل عام ، وهذا يتمثل في وجود عدد كبير من الفتيات غير المؤهلات لشغل أنواع الأعمال المتاحة ، والتي تتطلب قدراً معيناً من المهارات ، وهذا له تأثير مباشر على تحديد الإطار الذي يعملن فيه ، وتحديد دورهن في مجالات العمل التقليدية مما ولد عدم قناعة لدى بعض الفتيات بجدوى مردودات التعليم الاقتصادية والاجتماعية ، فأصبح وكأنه نصف تعليم لأنه ترك المرأة المتعلمة بدون أن تتأهل لعمل مناسب لتأهيلها العلمي . (الجابري ، ١٤٠٤ هـ ، ص ٣٥٥) وهذا ما سبق وأن أشارت له حلواني (١٤٠٢هـ) محدودية المجالات التي تعمل بها المرأة ونوعية العمل الذي تقوم به في تلك المجالات أمر تعددت الشكوى منه .

ـ الافتقار إلى العدد الكافِ من المعاهد الفنية للنساء ، بالعتبار أن العمل اليدوي الفني من الأعمال غير المرغوب فيها ، فالتعليم المهني والفني محدود للغاية ، وينحصر بمعاهد تدريب ، وإعداد المعلمات ، ومجالات التمريض ، وتعليم الخياطة والتفصيل ، والضرب على الآلة الكاتبة، ولا تنتفع منه إلا نسبة محدودة من النساء. (الجابري، ١٤٠٤ هـ ، ص ٣٥٣)، وهذا ما ذكره الشقاوي وفراج (١٤٠٠هـ) عدم الاهتمام بالأعمال الفنية والمهنية ، ويستطرد القول الجابري (١٤٠٤هـ) أن ضعف الوعي الاجتماعي للتنمية والتعليم حال دون الإقبال على التعليم المهني، وبخاصةً النسوي، كذلك النظرة المتدنية للعمل اليدوي الفني والترفع عنه ، وتختلف معه في ذلك صائغ (١٤٠٩هـ) حيث وجدت رغبة شديدة لدى عينتها العشوائية

من الطالبات وأولياء أمورهن في التعليم الفني والتدريب المهني ، ويعلل عدم الإقبال على التعليم الفني ما توصلت له فطاني (١٤١٥هـ) عدم توفر فرص العمل المناسبة أمام الخريجات من التعليم الفني المتوسط ، مما يتبع تعطلهن لفترات طويلة ، وكذلك ضعف فرص التقدم في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم الفني المتوسط ، وقد سبق أن توصل الجابري (١٤٠٤هـ) إلى إهمال خطط التنمية للأطر الوسطى من الإناث على الرغم من أهميتها .

- عدم حرية المرأة حينما تختار من أنواع التخصص بسبب توجيهها في تنشئتها الاجتماعية في البيت والمدرسة . يؤكد ذلك ما ذكره زيتون (١٤٠٦هـ) اندفاع الفتاة للدخول في مجالات التعليم والتدريب التي تتفق واختيارات المجتمع لها ، وبما ينتظرها مستقبلاً من أعباء الجمع بين أعمال المنزل ووظيفتها . وهذا ما توصلت له العتيبي (١٤١٤هـ) إن العوامل المؤثرة في عملية قرار الخيار المهني لا تخرج عن كونها عملية تنظيمية تتأثر بالمدرسة والأسرة والمجتمع والظروف ، وسياسة المؤسسات ، وتوزيع المعلومات ، وفرص العمل المتاحة ، وهذا مبرر لما ذكرته الحسيني (١٤١٣هـ) « قلة نسبة المتقدمات لبعض التخصصات التي تحتاجها بعض الوظائف » (ص ٥٦) وقد سبق وأن فسرت ذلك سنقر (١٤٠١هـ) أن سبب عزوف الطالبات الجامعيات عن بعض الدراسات ، والإقبال الشديد على دراسات أخرى نظرتهن المستقبلية التي تدور حول الدراسة التي تمكنهن من الجمع بسهولة بين العمل المنزلي والعمل خارج المنزل ، وقد مثلت العرابي (١٤٠٢هـ) لبعض الأعمال التي يعتبر إقبال المرأة السعودية المتعلمة للعمل فيها محدوداً كالطب ، وطب الأسنان ، لما تتطلبه من تفرغ كامل وإنشغال يكاد يكون تاماً ، مما يقع خارج الحد المتعارف عليه من انشغال المرأة بالعمل في المجتمع السعودي .

- الكفاءة في العمل ويتمثل ذلك في عدم توفر الدورات التدريبية والإعداد قبل الخدمة وأثناء الخدمة . فضعف مشاركة المرأة في العمل تقول الحسيني (١٤٠٩هـ) يرجع إلى عدة عوامل منها : ضعف نصيبها من التأهيل والتدريب ، وقلة مجالات العمل المتاحة لها ، كما

أن السبب نفسه يعد من أهم المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في المنصب القيادي من نقص في برامج التأهيل والإعداد الإداري وهذا ماسبق وذكره ثابت (١٤٠٣هـ) والجميلي (١٤٠٤هـ) أن المرأة لا تتلقى التدرب المناسب لإمكاناتها ، فالمؤسسات التدريبية لم تضع في برامجها تدريب وتطوير المرأة إلا على نطاق ضيق .

ثالثاً : المعوقات الاقتصادية :

توصلت عدة دراسات إلى بعض من المعوقات الاقتصادية من أهمها ما يلي :

- سياسة التشغيل والتدريب التي لم تأخذ في الاعتبار حجم الإناث ، وذلك بسبب قصور هذه السياسة عن أهمية دور المرأة الفعال في عمليات التنمية ، مما أدى إلى فقدان التنظيم المخطط والواعي لإدخال المرأة في سوق العمل .
- حداثة تخطيط القوى العاملة في دول المنطقة ، مما أدى إلى عدم دراسة واقع القوى العاملة النسائية المتاحة ، وإدخالها ضمن الخطط والبرامج للاستفادة منها .
- هامشية مساهمة المرأة في المهن والوظائف ، فعدم توافر الإناث من ذوات الخبرة الفنية والتقنية العالية ، أدى إلى إشغال المرأة لمهن هامشية ذات أداء مكتبي إلا فيما ندر .
- القوى العاملة الوافدة ، أثر الاستعانة بالقوى العاملة الوافدة على حجم الاستخدام من الإناث في المنطقة لاحتياجات التنمية، في حجب فرص العمل المتاحة ، والتي كان من الممكن إشغالها من قبل المواطنات في حالة تقنين هذا التدفق.(أمانة الدراسات والبحوث، د . ت)

كما تقول في ذلك العطية (١٤٠٤هـ) أن البطالة المفروضة على المرأة أدت إلى الاستعانة بالعمالة الأجنبية رغم سلبياتها الكبيرة حضارياً واقتصادياً ، ومن خلال المقارنة بين ما توصلت له هاتين الدراستين يظهر أن هناك تناسب طردي بين استخدام العمالة الأجنبية ، وبين بطالة المرأة الوطنية ، أما الطويل (١٤٠٢هـ) فيذكر أن السبب في ذلك يعود إلى عدم معرفة القوى العاملة المطلوبة في كل مجال / أو تخصص سواء في كل جهة حكومية ، أو في القطاع الخاص .

- عدم اشتراك المرأة في التخطيط حتى في أدق الأمور المتعلقة بها . (الفارسي ، ١٤٠٩ هـ) .

ـ عدم تكافؤ الفرص في الاستخدام : حيث أنــه لا تزال هنــاك مجالات تكــاد تكون مقصورة على الرجال وحدهم ، مثل ميدان العمل الصناعـي ، فهو مجال مفتوح أمام الرجال ، دون النساء. (بدوي ، ١٤٠٣هـ ، ص ٢٦) فالمرأة في دول الخليج العربي كما ذكر النجار (١٤٠٤هـ) تمثل قوة عمل هامشية الأهمية لا يستفاد منها إلا في أضيق الحدود ، وفي مجالات عمل تخضع للتقسيم النوعي للعمل بين الرجل والمرأة . ويؤكد ذلك زيتون (١٤٠٦هـ) لا تتمتع المرأة بتكافؤ الفرص حيث لا تحصل على نصيبها العادل من التعليم وفرص العمل .

رابعاً : معوقات خاصة بظروف عمل المرأة :

هناك مشكلتين رئيستين تواجه المرأة العاملة وهي :

ـ دور الحضانة : وتتمثل في عدم توفر دور للحضانة لدى الجهات التي تقوم بتوظيف المرأة حتى تشعر بالأمن والطمأنينة على طفلها .

ـ المواصلات : وتتمثل في صعوبة الانتقال من المنزل إلى مكان العمل .

ولأهمية هذه المعوقات فقد كانت محل اهتمام كثير من الدراسات التي تطرقت لعمل المرأة حيث أرجع بعضها أسباب قلة مساهمة المرأة في العمل وضعف مشاركتها في القوى العاملة إلى الآتي :

١ ـ عدم توفر خدمات رعاية الطفولة . (القاضي ، ١٣٩٩هـ) والتي تمثل المشكلة الأهم التي تواجه الأم العاملة. (حلواني ، ١٤٠٢هـ) وتعتبر من أهم الأسباب التي تحمل معظم النساء على التضحية بالوظيفة والإنصراف إلى رعاية أسرهن. (فخرو، ١٤٠٦هـ) فأجهزة الدولة لا تقيم وزناً كافياً لإنشاء دور الحضانة ورياض الأطفال إلى جانب المؤسسات العامة والخاصة. (العتيبي ، ١٤٠٣هـ) . (محمد، ١٤٠٤هـ) (شيبان ، ١٤١٢هـ) (الحسون والمانع ، د . ت) .

٢ ـ صعوبة المواصلات : أهم مشكلات العمل هي مشكلة المواصلات . (السعد، ١٤٠٢هـ) فقد إتضح أن المرأة العاملة تعاني من عدم توفر المواصلات بشكل منتظم ومستمر . (العرادي ، ١٤٠٨هـ) (الحسون والمانع . د . ت) .

وهذا يعني عدم تفهم جهات العمل لطبيعة التزامات المرأة ، لذلك لا توفر للمرأة العاملة الظروف المواتية لزيادة إنتاجيتها مثل إنشاء دور الحضانة ، وتوفير خدمات النقل الجماعي للعاملات وغير ذلك . (عبد الخالق ، ١٤٠١ هـ) .

خامساً : معوقات خاصة بأنظمة عمل المرأة :

القاعدة الشرعية الأساسية أن المجال الأساسي للمرأة هو دورها الأسري ، وماتبقى من وقتها فهو للمجتمع ، وبذلك يصبح من الضروري أن تكون الأنظمة التعليمية للمرأة وأنظمة العمل الخاصة بها متلائمة مع طبيعتها ومختلفةعن أنظمة الرجل ، لذلك فمعظم الدراسات التي تطرقت لأنظمة عمل المرأة توصلت للآتي :

- إن سياسات التوظيف في غالبية الدول العربية ليست من المرونة ، بمايسمح للمرأة بالعودة إلى عملهاأو أي عمل مماثل بعد إنقطاعهاعنه لسبب أو لآخر. (أبو شيخة ، ١٤١٠هـ).
- إغفال بعض تشريعات العمل في دول الخليج العربي للنصوص الخاصة باستخدام النساء في العمل ، وهناك بعض الأقطار خلت تشريعات العمل فيها من التعرض للصيغة القانونية لتشغيل المرأة . (عبد الجواد ، عبد الخالق ، ١٤٠١ هـ) (محمد ، ١٤٠٤ هـ) مما أدى إلى تقليص نسبة استخدام الإناث وبالتالي إنخفاض معدلات مشاركتهن في العمل. (زكي ، ١٤٠٤هـ) (أبو شخية ، ١٤١٠ هـ) .
- مواعيد الدوام اليومي : عدم الرضا عن مواعيد العمل من حيث بدء وإنتهاء الدوام اليومي ، وعدد ساعات العمل وأن ذلك يتعارض أحياناً مع الظروف الأسرية والاجتماعية للمرأة (العرادي ، ١٤٠٨هـ) (ناضرين ، ١٤١١هـ) (شبيان ، ١٤١٢هـ) .

وهذا ما سبق وأن أشار له النمر (١٤٠٨هـ) تخضع المرأة لنفس مواعيد الدوام اليومي التي يخضع لها الرجل فهي تعمل سبع ساعات يومياً ، خمسة أيام أسبوعياً ، وهذا لايتناسب مع ظروفها الأسرية والصحية والاجتماعية .

ـ صراع الأدوار : ويتمثل ذلك في القيام بواجبات العمل على أكمل وجه ، وفي المحافظة على أداء واجبات المنزل ، لذلك فنظام العمل الموضوع أساساً في المملكة لا يتوافق مع ظروف المرأة وطبيعة حياتها ووظيفتها . (حلواني ، ١٤٠٢هـ) مما أدى إلى ازدواجية دور المرأة (الخطيب ، ١٤٠٧ هـ) (شيبان ، ١٤١٢ هـ) .

ـ نظام الإجازات : إن البرامج المستحدثة لزيادة عمالة المرأة لم تكفل شروط العمل مثل رعاية الطفولة والأمومة ، وإجازات الوضع والإرضاع ورعاية الطفل . (حسون، ١٤١٢هـ) وهذا ما سبق وأشارت له حلواني (١٤٠٢هـ) إجازة الوضع التي مدتها شهران فقط غير كافية بالنسبة للأم العاملة ، والوجه الآخر للمشكلة هو معاناة جهة العمل من إجازات الأمومة . فنظام الإجازات المعمول به حالياً لم يأخذ بخاصية المرأة الصحية والاجتماعية والأسرية والتربوية ، فبمناسبة الوضع تمنح الموظفة إجازة قدرها (ستون يوماً) براتب كامل وفي حالة وفاة زوجها تمنح إجازة براتب كامل لمدة (أربعة أشهر وعشرة أيام) (السنيدي ، ١٤١٢ هـ ، ص ٣٢٩) تطبيقاً لقوله تعالى ﴿ والذين يتوفّون منكم ويذرون أزواجاً يتربّصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشراً ... ﴾ (البقرة ، آية ٢٣٤) .

من هذا يستنتج أن النظام الحالي لا يتفق مع طبيعة المرأة فهو لا يعطيها الفرصة لرعاية وليدها ، وكذلك لا يتناسب مع ظروف العمل لما يسببه من عبء دوران العمل ، وهذا يعني أن النظام الأساسي وضع للرجل ، وعليه يمكن وضع نظام خاص للمرأة في العمل ، مثل ما طبق حالياً كنظام الساعات أو تقسيم الدوام إلى فترتين أو أكثر .

مقومات تطوير عمل المرأة في المملكة العربية السعودية

وصف الدين الإسلامي الحنيف « المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كالجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو ، تداعى له سائر الأعضاء بالحمى والسهر » (النووي ، د . ت ، ج ١٦ ، ص ١٤٠) ، والمرأة السعودية تمارس أعمالاً ، تعلن فيهاعن رغبة صادقة لتلبية النداء في قوله تعالى ﴿ من عمل عملاً صالحاً من ذكرٍ أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ، ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ﴾ (النحل ، آية ٩٧) ومن هنا يتضح أن ضخامة التحديات التي تواجه مشاركة المرأة السعودية في العمل وتؤدي إلى الإقلال من مساهمتها هو أمر يتطلب الاستعانة بتهيئة المقومات وتضافر الجهود وإيجاد السبل المناسبة لاجتيازها تنميةً للموارد البشرية ، وتحقيقاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة .

فاستغلال العنصر النسوي استغلالاً عقلانياً ورشيداً من الأمور ذات الأهمية البالغة كرافد أساسي لعمالة وطنية إضافية ، وكذلك للحد من الاعتماد على العمالة غير الوطنية . (الراوي ، ١٤٠٥ هـ ، ص ٥١) وهذا ما يؤكده دياب ومعوض (١٤٠٥هـ) الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المتاحة مع محاولة تقليل الفاقد والاهدار في العمالة ووقت العمل .

ومن هذا المنطلق فإن تأدية المرأة دورها الفعال يحتم إيجاد المناخ الملائم لها لتشارك بشكل إيجابي ، وتؤدي دورها الفعال في بناء المجتمع وتطوره ، وذلك بتوفير بعض المقومات الأساسية كالآتي :

١ ـ تشجيع المرأة على العمل الذي يتفق واستعداداتها وكفاءتها وقدراتها وتخصصها، وذلك عن طريق تدريبها وتأهيلها للعمل سواءً كان هذا العمل في المنزل أوخارجه. (حسون ، ١٤١٢ هـ ، ص ٦) وهذا ما أشارت له عفاص (١٤٠١هـ) إن من أهم العوامل التي تؤدي إلى نجاح المرأة في العمل هو في كيفية اختيار المهنة التي تلائمها .

٢ ـ الاهتمام بتخطيط القوى العاملة ، وخاصةً القوى العاملة النسوية المتاحة ، عن طريق وضع الاستراتيجيات طويلة المدى لتنمية الكادر النسوي والاستفادة من الطاقات المؤهلة المهدرة ، والحد من العمالة الأجنبية (ياس ، ١٤٠٥ هـ ، ص ٢١٢) .

وهذا ما توصل له ثابت (١٤٠٣هـ) إن عمل المرأة يؤدي إلى سد العجز في نقص اليد العاملة في قطاع الذكور .

٣ ـ وضع خطط مبرمجة لزيادة إشراك المرأة في العمل ، وإعدادها والاحتفاظ بها تلافياً لظاهرة التسرب وترك العمل والعودة إلى المنزل ، وذلك بتوفير التسهيلات اللازمة التي تمكن من الاستفادة من عمل المرأة في مختلف المجالات عن طريق دراسة متطلبات العمل والوسائل والخدمات التي تساعد المرأة وتمكنها من الجمع بين مسؤوليتين ـ مسؤولية الأسرة ومسؤولية العمل ـ مثل توفير خدمات النقل والمواصلات ، وتوفير دور الحضانة ، ورياض الأطفال . (العبيدي ، ١٤٠٤ هـ ، ص ٣٦٦) وقد أكدت ذلك أمانة الدراسات والبحوث (د . ت) أن تشغيل الإناث يتطلب إتخاذ إجراءات خاصة بظروف المرأة تشمل الإجازات ساعات العمل ، رعاية الأطفال ، ويتفق معها بدوي (١٤٠٣هـ) « عمل المرأة إذا صحبته الرعاية الواعية والتفهم الواقعي لطبيعة المرأة يمكن أن يعود بالخير عليها ، وعلى الميادين التي تعمل فيها دون أن يؤدي إلى أي ضرر بأسرتها أو بأطفالها » ص٢٣ .

٤ ـ الاستثمار الأمثل للطاقات التي تمتلكها المرأة عن طريق البرامج والدورات التدريبية والتثقيفية على مستويات تعليمية مختلفة ، وكذلك تشجيع النساء على العمل التعاوني للإسهام في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

٥ ـ تشجيع مؤسسات القطاع الخاص التي تعتمد على تشغيل المرأة بنسبة كبيرة عن طريق إقرار نظام الحوافز ولكن شريطة أن توفر مستوى جيد من الخدمات للمرأة العاملة . (العبيدي ، ١٤٠٤ هـ ، ص ٣٧٣) .

٦ـ تنمية ورفع كفاءة الموارد البشرية النسوية وخصوصاً الأطر الوسطى وتزويدهن بالمهارات عن طريق التوسع في النظام التعليمي وتطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني . (بشير، ١٤٠٧هـ ، ص ١٧٢) وهذا ما أشار له يماني (١٤٠٧هـ ، ص ٢١) ربط التعليم بالخطط الإنتاجية للبلاد وأهداف التنمية والاستفادة من القوى والطاقات البشرية،

والتركيز على التعليم المهني والفني، وإن الحاجةالمستقبلية تتركز في هذين القطاعين . كما أكدت خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ــ١٤١٥هـ) « على زيادة ورفع مستوى البرامج والمقررات التعليمية ذات العلاقة بالعلوم التقنية في كافة مستويات التعليم » ص ١٠١ .

٧ ـ زيادة نسب قبول الطالبات في الجامعات ، والمعاهد العالية خصوصاً في كليات الطب والصيدلة ، والهندسة ، والعلوم والقانون ... الخ من الكليات المتخصصة التي تتماشى والبناء النوعي للإنسان . (العبيدي، ١٤٠٤ هـ ، ص ٣٧٢) وهذا هدف من أهداف تنمية الموارد البشرية في خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ ، ص ٣٠٦) التي ركزت على تفاعل نشاط مؤسسات التعليم العالي مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

٨ ـ تنظيم دورات وورش عمل تدريبية تحت مظلة برنامج التعليم المستمر بهدف تدريب العاملات بالمؤسسات عن طريق تزويدهن بمهارات وخبرات حديثة في مجال عملهن . (العبيدي ، ١٤٠٤ هـ ، ص ٣٧٣) وقد أكدت القطان (١٤١٥هـ) على « ضرورة اقتران أي سياسة أو تخطيط لفتح مجالات جديدة للعمل بفتح مراكز للتدريب والتأهيل وإدخال برامج تدريبية في المؤسسات العلمية الحالية » ص ١٠ .

٩ ـ إعادة النظر في أنظمة العمل الحالية حتى تتمكن المرأة من التغيب عن عملها في إطار تكوين أسري وإعادتها للعمل من جديد دون أن تتأثر مكانتها وذلك عن طريق إدخال نصوص جديدة تتلائم مع وضع المرأة مثل ، نظام العمل جزء من الوقت ، تنظيم الإجازات ، نظام تقاعد خاص بها . (نعامة ، ١٤٠٤ هـ ، ص ٢١٠) وهذا ماذكره ثابت (١٤٠٣هـ) وجود علاقة قوية بين التشريعات القانونية التي تسنها الدولة وحماية المرأة العاملة ومساعدتها في المساهمة بفاعلية في قوة العمل في المجتمع ، وتتفق معه الدهان (١٤٠٤هـ) إن أي سياسة منظمة للمساهمة الاقتصادية للمرأة لا بد أن تأخذ في الاعتبار أهمية المساهمة الاجتماعية للمرأة في الحياة الأسرية .

التخطيط للقوى العاملة

إن تنمية الموارد البشرية ، تتطلب التخطيط ؛ كأداة لتحقيقها ، وفي ذلك قوله تعالى :﴿ وأعدوا لهم مّا أستطعتم مّن قوّة ومن رّباط الخيل .. ﴾ (الأنفال ، آية ٦٠) .

وهذا يعني التخطيط والاستعداد بالقوة لمواجهة المستقبل ، وبناء الأفراد القادرين على تحمل المسؤولية .

ولذلك فإن الإنطلاقة الحقيقية للتنمية ، يجب أن تبدأ أساساً من التخطيط للتربية ، ومدى نجاحها في إعداد القوى البشرية اللازمة للتنمية ، ومدى تناسق النظام التربوي مع حاجات الإنتاج . وهنا لا بد من إيضاح بعض المفاهيم .

أولاً : مفهوم التخطيط :

هنالك العديد من التعريفات المستخدمة لتعريف التخطيط :

فهو عملية مقصودة تهدف إلى استغلال جميع الموارد المالية والطبيعية والبشرية على أساس من الدراسة العلمية والتفكير والتدبير لإحداث التنمية المقصودة وأهدافها التي سبق تحديدها في ضوء احتياجات المستقبل وإمكانيات الحاضر . (النوري ، ١٤٠٧هـ ، ص ٢١) والتخطيط يعني الاختيار الصحيح لنموذج عمل شامل ومحدد مع حشد للموارد والطاقات لتحقيق أهداف محددة خلال مدة زمنية معينة في المستقبل . (العبود ، ١٤١٣ هـ ، ص ١١) . والتخطيط في ضوء ماسبق يمكن القول بأنه استغلال الموارد والمصادر لتحقيق الأهداف .

ثانيا : مفهوم التخطيط للقوى العاملة :

يعرف بأنه الطريقة المنتظمة لحصر وتقدير موارد مجتمع ما من القوى البشرية ، وتصنيف هذه القوى واستغلالها الاستغلال الأمثل ، بحيث يتم تشغيلها بين القطاعات الاقتصادية المختلفة بواسطة هيئات مركزية وفقاً لخطة محددة ؛ بقصد تحقيق أهداف تنموية للمجتمع . (فهمي ، د . ت ، ص ٧٥) ، والتخطيط للتنمية البشرية « التربية » يمثل أصعب مراحل التخطيط . (سلطان ، ١٤٠١ هـ ، ص ٢٤) .

وبذلك فالتخطيط للقوى العاملة أسلوب يهدف إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة وتقدير الأعداد الملائمة كما وكيفاً .

أهمية تخطيط القوى العاملة :

إن أحد الأركان الرئيسة في تحقيق أهداف أي خطة شاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية هي القوى العاملة حيث تمثل العمود الفقري للاقتصاد القومي ، والدعامة القوية التي يستند عليها أي تطور اقتصادي أو اجتماعي ، ولا بد أن يتوفر في هذه القوى العاملة ، أن تكو ن مدربة وعلى مستوى عالٍ من المهارة والكفاءة . (فهمى ، د. ت ، ص ٧٤) .

ويقول الشهري وآخرون (١٤٠٨هـ) في ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة : « أن العديد من الكتاب أكد على أهمية القوى العاملة كعامل رئيسي ومحرك في عملية التنمية ، فمثلاً يرى هاربسن ومايرز أن التنمية الاقتصادية للدول هي نتاج الجهد البشري ، فاكتشاف واستغلال الموارد الطبيعية وتوفير رأس المال وتطوير التقنية وإنتاج السلع كلها تعتمد على مدى توفر العنصر البشري المؤهل » ص ١٩ .

وبذلك تكون القوى العاملة أحد موارد الدولة الأساسية ، فهي تمثل الموارد المالية والموارد الطبيعية لأي دولة ، ومن هذا المنطلق تسعى الدول لسد احتياجاتها من القوى العاملة المؤهلة ، وتحقيق الاستفادة منها، عن طريق التخطيط التعليمي الناجح ، فقد ذكر دياب (١٤١٠ هـ ، ص ٤٥) أن التخطيط للتعليم يساعد على تحقيق أهم أهداف التعليم الجامعي ، وهي إعداد وتوفير القوى البشرية المؤهلة والمدربة التي تتطلبها ميادين العمل والخدمات بالمجتمع بدون إهدار تربوي .

ومن أبرز مؤشرات عدم الكفاية الخارجية للنظام التعليمي كما يقول الجلال (د.ت ، ص ١٣٢) عدم التناسب الواضح مع احتياجات المجتمع للقوى العاملة ، وعدم توفير الكوادر اللازمة الاقتصادية والاجتماعية أو عدم التناسب في القوى العاملة ، مثل وفرة القوى البشرية المؤهلة ، ولكن في مجالات لا تشتد الحاجة إلى نوع تأهيلها . وهذا ما أكدته

خياط (١٤٠٠هـ) عدم التوازن بين أعداد الخريجين والخريجات من التخصصات النظرية والتخصصات التطبيقية بما يحقق متطلبات خطط التنمية . فإحصاءات التعليم العالي (١٤١٢هـ) تشير إلى وفرة الخريجين في مجالين هما ، العلوم الإنسانية والدراسات الإسلامية والتربية جدول رقم (٢/١٣) حيث يتضح الكم الهائل من أعداد الخريجين من مختلف الجامعات وكليات البنات خلال العام الدراسي ١٤١١ هـ والتي بلغت أكثر من ثمانية عشر ضعفاً بالمقارنة مع عام ١٣٩٠ هـ ، وثلاثة أضعاف بالمقارنة مع عام ١٤٠٠ هـ .

جدول رقم (٢/١٣)

الخريجون والخريجات حسب مجال الدراسة من ١٣٩٠ إلى ١٤١١ هـ

مجال الدراسة	١٣٩٠هـ	١٣٩٥هـ	١٤٠٠هـ	١٤٠٥هـ	١٤١٠هـ	١٤١١هـ
علوم إنسانية ودراسات إسلامية	٦٧٦	١٠٦٠	٢٧٧٩	٧٢٨٨	٦٨٠٧	٦١٥٤
علوم اجتماعية واقتصاد وادارة	٦٢	١٧٧	٨٨٦	١٧٨٣	١٦٤٤	١٦٦٠
تربية	٤٨	٤٦٩	٨٤٩	٢٠١٠	٣٥٩٩	٥٠٩٧
علوم طبيعية	٢٧	٩٨	١٧٧	٨٦٣	١٢٥٩	١٢٢١
هندسة	٢٥	١٨٢	٥٤٠	٨٥٦	٩١١	٩٠١
طب	١٠	٣٩	١٥٢	٣٢٢	٦٩٥	٦٩٤
زراعة	٢٢	٦١	١٤٥	٣٠٢	٥٠٤	٥٣٥
الاجمالي	٨٧٠	٢٠٨٦	٥٥٢٨	١٣,٤٢٤	١٥,٤١٩	١٦,٢٦٢

المصدر : وزارة التعليم العالي ، الإدارة العامة لتطوير التعليم العالي ، ١٤١٢ هـ ، ص ١٠ .

يتضح من الجدول السابق ، ارتفاع نسب الخريجين من العلوم الإنسانية والدراسات الإسلامية ، حيث بلغت في عام ١٤١١ هـ (٣٨٪) ، والتربية (٣١٪) تقريباً ، وانخفاض النسب في العلوم الأخرى ، وهذا يعني أن الأنظمة التعليمية لم تنجح في توفير الكوادر

اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات ومنها ما توصل للآتي :

- عدم الأخذ بالتخطيط التربوي في المملكة العربية السعودية . (خياط ، ١٤٠٠هـ) .
- عدم التوازن بين العرض والطلب يعتبر من أقوى المشاكل التي تواجه التعليم الجامعي (الشنيتي وعمران ، ١٤٠١ هـ) .
- عدم التنسيق بين القوى العاملة المطلوبة ، وبين الأعداد المقبولة في المدارس والكليات وخاصةً في المجالات التي لها أولوية على غيرها في أنشطة التنمية . (الطويل ، ١٤٠١هـ).
- تنحصر الغالبية من طلاب وطالبات التعليم العالي في كليات التربية وإعداد المعلمين والآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بشكل عام . (مكتب التربية لدول الخليج العربي ، ١٤٠٣ هـ) .
- عدم ربط خطة التعليم العالي باحتياجات التنمية . (القحطاني ، ١٤١٣ هـ) .

لهذا فإن استثمار وتخطيط الموارد البشرية ، يعتبر من أهم واجبات الدولة ، ومن الأولويات لبرامجها الإصلاحية ، حتى تحدد احتياجاتها من القوى البشرية المدربة . (السلوم ، ١٤٠٠ هـ ، ص ٩٧) .

أهداف تخطيط القوى العاملة :

تهدف سياسات القوى العاملة إلى رسم استراتيجية لتنمية المصادر البشرية تكون متمشية مع الخطوط العريضة لأهداف التنمية القومية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية . (مطاوع ، ١٤٠٢هـ ، ص ٥٣) ويمكن تحديد أهم أهداف تخطيط القوى العاملة في النقاط التالية :

- تحقيق حالة من التوازن بين الاحتياجات من القوى العاملة ، كما تحددها خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- مقابلة الاحتياجات الناشئة عن عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- استثمار العنصر البشري الاستثمار الأمثل لأنه يعتبر من أولويات الاستثمار .

ـ توفير الاحتياجات من القوى العاملة المدربة لتحقيق أهداف التنمية .

ـ تحقيق الاستخدام الكامل لقوة العمل الحاضرة والزيادة المتوقعة لها لرفع كفايتها الإنتاجية .

ـ وضع الأسس لتطوير أنشطة وبرامج القوى العاملة . (النوري ، ١٤٠٩ هـ ، ص ٢٩٢) .

ومن أهداف تخطيط القوى العاملة التي أبرزتها خطط التنمية التالي :

١ ـ خطة التنمية الأولى (١٣٩٠ ـ ١٣٩٥ هـ) :

« تطوير الموارد البشرية لتتمكن عناصر المجتمع المختلفة من زيادة مساهمتها الإنتاجية وتمكينها من المشاركة الكاملة في عملية التنمية » ص ٢٥ .

٢ ـ خطة التنمية الثانية (١٣٩٥ ـ ١٤٠٠ هـ) :

تنمية القوى البشرية عن طريق التوسع في التعليم والتدريب ورفع المستوى الصحي .

٣ ـ خطة التنمية الثالثة (١٤٠٠ ـ ١٤٠٥ هـ) :

ـ زيادة الأعداد الكلية للقوى البشرية المتاحة .

ـ زيادة إنتاجية القوى البشرية في كافة القطاعات .

ـ توزيع القوى البشرية على القطاعات التي تتوفر فيها إمكانيات كبيرة للنمو وتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية .

ـ تقليل الاعتماد على القوى العاملة الأجنبية .

٤ ـ خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥ ـ ١٤١٠ هـ) :

تنمية القوى البشرية والتأكد المستمر من زيادة عرضها ورفع كفاءتها لتخدم جميع القطاعات .

٥ ـ خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ) :

تمثل خطة التنمية الخامسة مرحلة هامة في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية ، فالقاعدة الأساسية للاقتصاد الحديث تم إرساؤها وإيجاد التجهيزات الرئيسة لها خلال منجزات خطط التنمية الأربع الأولى ومن أهدافها :

- تكوين المواطن العامل المنتج بتوفير الروافد التي توصله لتلك المرحلة ، وإيجاد مصدر الرزق له وتحديد مكافأته على أساس عمله .
- تنمية القوى العاملة السعودية وتطويرها ، بحيث ينسجم مستوى تعليمها ومهاراتها ، واتجاهاتها تجاه العمل وتوقعاتها المالية، مع خصائص التطور المستمر في سوق العمل .
- التأكد من أن أنظمة التعليم والتدريب قادرة على إعداد وتهيئة خريجين من مختلف المهارات وذوي كفاءات ودوافع عالية تتلاءم مع متطلبات الاقتصاد الوطني .
- تنمية القوى البشرية والتأكد المستمر من زيادة عرضها ورفع كفاءتها لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني .
- تحقيق زيادة تدريجية في العمالة السعودية في قطاعات الاقتصاد الوطني كافةً على أساس إحلال العمالة السعودية محل معظم العمالة غير السعودية، خاصةً في المجالات الفنية والمهنية .
- تحقيق المزيد من التوافق بين مهارات العمال السعوديين وفرص العمل المتاحة من خلال ضمان توفر خدمات سوق العمل اللازمة ، وإتاحة معلومات سوق العمل للأفراد في القوى العاملة وأصحاب العمل والطلبة للاسترشاد بها في عملية الإختيار الوظيفي والتدرج العملي المستقبلي .
- زيادة إسهام المرأة في القوى العاملة بما يتفق والشريعة الإسلامية .

٦ ـ خطة التنمية السادسة (١٤١٥ ـ ١٤٢٠ هـ) :

- تنمية القوى البشرية والتأكد المستمر من زيادة عرضها ، ورفع كفاءتها لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني ، وإحلال القوى العاملة السعودية الملائمة محل غير السعودية .
- زيادة الطاقـة الاستيعابية للجامعات في التخصصات التي تتطلبها قطاعات الاقتصاد الوطني .
- إتاحة مزيد من فرص العمل للسعوديين الداخلين الجدد إلى سوق العمل ، وخاصةً في القطاع الخاص .

ـ زيادة مجالات فرص العمل للمرأة بما يتفق والشريعة الإسلامية .

وخلاصة ما سبق يتضح أن التخطيط العلمي للتعليم الجامعي ينبغي أن يرتبط إرتباطاً عضوياً بخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ويرتبط بالتخطيط التعليمي في التعليم العام والفني، وهذا ما أكدت عليه (خطة التنمية الخامسة، ١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ ، ص ص ١١٦، ١١٨) وضع مؤشرات لمتابعة تقويم مستويات التعليم بالمملكة وضبط معطياتها مع الاحتياجات التنموية ، وكذلك تفاعل نشاط مؤسسات التعليم العالي مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية . ومن هنا تتضح العلاقة الوظيفية بين القوى البشرية والتخطيط للتعليم العالي ، وإن إعداد القوى البشرية الكافية كماً وكيفاً لخطط التنميـة هي وظيفة التخطيط للتعليم العالي، وفي ذلك يقول دياب (١٤١٠ هـ ، ص٤٨) أن الموارد البشرية تعتبر أغلى وأندر ماتمتلكه المجتمعات من ثروات ، فالنظام التعليمي الناجح يكون قادراً على تخريج أكبر عدد ممكن من الطلاب بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل بدون عجزٍ أو وفرة ، ويتيح للمجتمع الحصول على أقصى استفادة من موارده البشرية بأقل تكلفةٍ وإهدارٍ ممكن .

لذلك فالجامعات تعتبر بمثابة مؤسسات إنتاجية يمكنها إمداد المجتمع بالقوى البشرية المدربة ، والعقول المفكرة ، والقيادات التي تتحمل المسؤولية في المجتمع ، وهي مؤسسات الاستثمار للموارد البشرية .

الدراسات السابقة

أسفر مشروع الحصر والاستقراء للدراسات السابقة ذات العلاقة بمجال البحث عن العديد من الدراسات السابقة المحددة في عالم المرأة والمعنية بشؤون تعليمها ومساراته ، وعمل المرأة ومجالاته وهي كالآتي :

١ ـ دراسة الثاقب (١٣٩٥هـ) تهدف إلى التعرف على الخصائص الاجتماعية للطالبات من دول الخليج العربية في جامعة الكويت ودراسة اتجاهاتهن نحو التعليم والوظيفة والعمل بعد التخرج ومن نتائجها الآتي :

ـ فضلت نسبة عالية من الطالبات (٦٩٪) العمل في وظيفة بعد التخرج ونسبة (٢٦,٨٪) من الطالبات فضلت متابعة الدراسة .

ـ إن أنسب المهن للفتاة الخليجية في رأي غالبية العينة هي مهنة التدريس تليها مهنة الأخصائية الاجتماعية ، ثم مهنة الطب .

ـ إن القطاع الحكومي هو القطاع المفضل لدى معظم الطالبات بنسبة (٧٥٪) .

٢ ـ دراسة القاضي (١٣٩٩هـ) تدور حول استخدامات الموارد البشرية كحالة دراسية عن المرأة في المملكة العربية السعودية وتوصلت للآتي :

إن مساهمات المرأة السعودية محدودة جداً مما يعد هدراً للطاقات البشرية ويعود ذلك للعوامل التالية :

ـ قلة الفرص المتاحة للمرأة وأن فرص العمل تنحصر في المجالات التعليمية كالمدرسات والمديرات والمشرفات والمجالات الطبية ، والاجتماعية وبعض الأعمال الإدارية الأخرى ، وتعتبر القطاعات الحكومية الموظف الرئيس للمرأة في هذه المجالات .

ـ قلة وصعوبة المواصلات .

ـ عدم توفر خدمات رعاية الطفولة .

٣ ـ دراسة خياط (١٤٠٠هـ) تهدف إلى التعرف على دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية وتوصلت للآتي :

ـ عدم كفاية التخصصات الموجودة بجامعات المملكة لمتطلبات خطط التنمية ، حيث أوصت خطط التنمية بفتح عدد من التخصصات التي تحتاجها التنمية إلا أن معظمها لم يفتح بعد .

ـ عدم التوازن بين أعداد الخريجين والخريجات من التخصصات النظرية والتخصصات التطبيقية بما يحقق متطلبات خطط التنمية .

ـ ارتفاع أعداد خريجات بعض الأقسام النظرية مما أدى إلى عدم إمكانية حصولهن على أعمال مثل خريجات قسم علم الاجتماع والمكتبات والاقتصاد والإدارة العامة وإدارة الأعمال .

ـ عدم الأخذ بالتخطيط التربوي في المملكة العربية السعودية .

ـ تعدد الجهات المشرفة على التعليم العالي في المملكة بالنسبة للفتيات والمتمثلة في وزارة التعليم العالي ـ الرئاسة العامة لتعليم البنات .

٤ ـ دراسة الإدارة العامة للتخطيط والقوى العاملة الديوان العام للخدمة المدنية (١٤٠٠هـ) تدور حول الوظائف التي توجد حاجة ملحة لشغلها والتي يمكن للمرأة المشاركة بالعمل فيها دون الإضرار بالخلق الإسلامي والعادات العربية تم التوصل فيها للآتي :

ـ أنه رغم الاستفادة من المرأة السعودية في عدد من الأنشطة التي تتفق واستعداداتها إلا أن هناك عدداً من الأنشطة التي لم يتح لها أن تساهم فيها بعد بشكل كامل والتي يمكن أن تقدم فيها خدمة كبيرة ، دون أن يتنافى ذلك مع التقاليد العربية الإسلامية .

ـ أسفرت الإحصاءات عن وجود وظائف شاغرة ومشغولة بغير السعوديين في أجهزة الدولة ، يمكن الاستفادة منها بتوظيف العنصر النسائي بعد التدريب .

٥ ـ دراسة العيسى (١٤٠١هـ) تهدف إلى معرفة اتجاهات الطالبات بجامعة قطر نحو مهنة « مدرسة ، ممرضة ، وسكرتيرة » وتوصلت للآتي :

ـ أن تقدير الطالبات للمهن الثلاث يختلف باختلاف التخصص .

٦ ـ دراسة قريطم وآخرون (١٤٠١هـ) بحث ميداني عن الأسرة السعودية يتناول دورها في الحياة الاقتصادية ومدى تطوره وأثره على إتخاذ القرارات ومن أهم النتائج الاتي :

ـ زيادة مشاركة المرأة في الأعمال التي تتفق والعقيدة الإسلامية وعادات وتقاليد المجتمع السعودي .

٧ ـ دراسة باهري (١٤٠٢هـ) تدور حول المرأة السعودية المعاصرة ومن نتائجها الآتي :

ـ أن هناك بعض مجالات العمل التي تحظى بمكانة مرموقة لدى النساء السعوديات مثل التدريس والطب والصحافة والبنوك .

ـ إن التقدم الاجتماعي للمرأة السعودية اعتمد بدرجة كبيرة على التسهيلات التي قُدمت لتعليمها وتمكينها من العمل والذي ينبع من التقاليد والعادات الإسلامية .

٨ ـ دراسة حلواني (١٤٠٢هـ) هدفت إلى معرفة مشكلات المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية ونتائجها كالآتي :

ـ محدودية المجالات التي تعمل بها المرأة ونوعية العمل الذي تقوم به في تلك المجالات أمر تعددت الشكوى منه ، وأن هناك رغبة أكيدة في ضرورة التوسع في عدد المجالات المتاحة أمام المرأة .

ـ إن الأعمال المتوفرة حالياً لا تعدو أن تكون أعمالاً روتينية لا تساعد على تنمية التفكير والطموح لدى المرأة .

ـ عدم إعطاء الموظفات المسؤولات في المراكز القيادية الصلاحيات الكافية لإنجاز أعمالهن حتى تظل عملية صنع القرارات واتخاذها من صلاحية الرجل المسؤول .

ـ ضرورة توفر عدد من المجالات لعمل المرأة في فروع الهندسة والمصانع والشركات الخاصة على أن يكون مكان العمل منعزلاً عن الرجل .

ـ كما طالبت عينة الدراسة بمهن البوليس ، والمضيفة ، والاستعلامات والرغبة في إتاحة الفرصة للمرأة للعمل في جميع المجالات حتى تلك المهن التي يحتكرها الرجل .

ـ عدم توافق نظام العمل الموضوع أساساً في المملكة مع ظروف المرأة وطبيعة حياتها ووظيفتها الأساسية .

ـ إجازة الوضع التي مدتها شهران فقط غير كافية بالنسبة للأم العاملة ، والوجه الآخر للمشكلة هو معاناة جهة العمل من إجازات الأمومة .

ـ رعاية الطفل خلال غياب الأم في عملها يمثل المشكلة الأهم التي تواجه الأم العاملة .

٩ ـ دراسة السعد (١٤٠٢هـ) تهدف إلى التعرف على دور المرأة السعودية في حقبة زمنية محددة وهي فترة خطة التنمية الثانية (١٣٩٥ ـ ١٤٠٠هـ) ومن نتائجها الآتي :

ـ غالبية أفراد العينة لديهن قناعة كاملة بأهمية دور المرأة في التنمية الاجتماعية والتعليمية بالمجتمع ، ويطالبن باعطائهن فرصاً أكبر لإثبات هذا الدور .

ـ (٦١٪) تقريباً يطمحن في الوصول إلى مراتب أعلى في أعمالهن لكن هذه المراتب مشغولة بأخريات .

ـ (٧٥٪) من أفراد العينة ترى أن مجال عمل المرأة في الإعلام محدود جداً ويطالبن بإتاحة مجالات عمل أوسع للمرأة في الإعلام .

ـ إن التغير الاجتماعي أحدث تطوراً في شؤون المرأة ، وأكبر هذه التغيرات هو التقبل العام لتعليم المرأة .

ـ ثلثا العينة يؤمنَّ بأهمية التعليم المستمر للمرأة وفي جميع المجالات بالإضافة لإتاحة فرص التدريب أمامها .

ـ إن تعليم الفتيات هو أكثر البرامج تجاوباً مقارنةً بالبرامج الأخرى لخطط التنمية .

ـ تطالب غالبية أفراد العينة بإتاحة مجالات عمل جديدة أمام المرأة في خطط التنمية القادمة .

ـ الوظائف المقترحة لعمل المرأة صنفت في أربع مستويات هي :

١ ـ التدريس ، الطب ، الخدمة الاجتماعية .

٢ ـ المحاماة ، الإدارة ، إجراء الأبحاث .

٣ ـ الإعلام ، الأدب ، الصحافة .

٤ ـ الخياطة ، تصميم الأزياء ، الديكور ، العلاقات الخارجية .

ـ أهم مشكلات العمل هي مشكلة المواصلات ومحدودية السلطة في العمل .

١٠ ـ دراسة العرابي (١٤٠٢هـ) هدفت إلى التعرف على المرأة المتعلمة في المجتمع السعودي لتحديد ملامح الظاهرة والتعرف على جملة المواقف المتبادلة بينها وبين مجتمعها الذي تعيش فيه ومن نتائجها الآتي :

ـ إن علم الاجتماع وعلم الإدارة والاقتصاد يستقطب ثلثي الفتيات المتعلمات .

ـ المرأة المتعلمة تستنكف العمل في المهن الشاقة .

ـ تمارس المرأة المتعلمة أعمالاً حكومية لا تخرج عن ميدان الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليم ويغلب على أعمالهن الطابع الإداري .

ـ يعتبر إقبال المرأة السعودية المتعلمة على العمل الذي يتطلب مهارة فنية دقيقة كالطب وطب الأسنان محدوداً لما يتطلبه من تفرغ كامل وإنشغال يكاد يكون تاماً ، مما يقع خارج الحد المتعارف عليه من انشغال المرأة بالعمل في المجتمع السعودي .

ـ ترفض الغالبية العمل الذي يتطلب الاختلاط بالرجال أو السفر إلى منطقة أخرى بعيداً عن الأسرة .

١١ ـ دراسة العمار (١٤٠٢هـ) هدفت إلى معرفة مدى تأثير التعليم في اتجاهات الطلبة نحو عمل المرأة ونتائجها كالآتي :

ـ أنه لايزال أمام المرأة السعودية شوط طويل تحتاج إلى قطعه في مجالات العمل المختلفة .

- إن أكثر ثلاث مهن مرغوب فيها لدى الإناث هي على التوالي : التعليم ، أخصائية اجتماعية ، خياطة ونسيج ، بينما كان أكثر ثلاث مهن مرغوب فيها لدى الذكور بشكل عام هي على التوالي : الخياطة والنسيج ، التعليم ، الحضانة .
- إن مشاركة المرأة في المجتمع العربي السعودي ما زالت محدودة ، إلا أن زيادة نسبة المتعلمين من الجنسين في المجتمع بالإضافة إلى زيادة ضغط الفتاة على المجتمع ، حتى تشارك في بناء مجتمعها سيساعد على ازدياد نسبة مشاركة المرأة .

١٢ - دراسة ثابت (١٤٠٣هـ) تهدف إلى معرفة العلاقة بين إشتغال المرأة المتعلمة والتنمية والتغيرات المصاحبة لها في دولةالإمارات العربية ونتائجها كالآتي :

- أفادت الغالبية العظمى من النساء العاملات في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة بنسبة ٩٦٪ من مجموع حالات العينة أن عمل المرأة يعتبر واجباً وطنياً .
- إن عمل المرأة يؤدي إلى زيادة معدل النمو الاقتصادي والاجتماعي ويؤدي أيضاً إلى بناء الأسرة ، وأن عمل المرأة ينتج عنه تقدم المجتمع .
- إن عمل المرأة يؤدي إلى سد العجز في نقص اليد العاملة في قطاع الذكور .
- إن المرأة تساهم مساهمة محدودة في قوة العمل الحالية ، وذلك لعدم إقبال الإناث على التعليم المهني والفني ، كما أن المرأة لم تتلق التدريب المناسب لإمكاناتها .
- الاهتمام بتعليم المرأة يؤثر على برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع تأثيراً إيجابياً .
- إن تعليم المرأة وإتاحة الفرصة لها في العمل يؤدي إلى تعاظم قوة العمل المستثمرة في إنجاز المشروعات والبرامج التنموية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع .
- هناك علاقة قوية بين التشريعات الاجتماعية والقانونية التي تسنها الدولة وحماية المرأة العاملة ومساعدتها في المساهمة بفاعلية في قوة العمل في المجتمع .
- أن نسبة البطالة بين النساء المتعلمات والقادرات على العمل مرتفعة في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة .

١٣ ــ دراسة رحمي (١٤٠٣هـ) تهدف إلى معرفة آراء السعوديين رجال ونساء بالنسبة لمشاركة السعوديات في تطوير المملكة العربية السعودية وتوصل فيها إلى :

ــ قبول النساء والرجال لعمل المرأة السعودية خارج المنزل إذا روعي توافق العمل مع قيم المجتمع .

ــ أوضح النساء والرجال أن أكثر مجالات العمل المناسبة للمرأة هي مجال التدريس ، التمريض ، رعاية الأطفال .

ــ إن النساء فضلن العمل بصورة منفصلة تماماً عن الرجال .

ــ الرجال والنساء يفضلون عمل المرأة السعودية بنظام الدوام الجزئي وليس بنظام الدوام الكامل في اليوم .

١٤ ــ دراسة العتيبي (١٤٠٣هـ) تهدف إلى توضيح دور المرأة السعودية في الماضي والحاضر والعقبات التي تحول دون مشاركتها في القوى العاملة، ونتائجها هي :

أن من أهم العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة في مجتمعها :

ــ عدم وجود وسيلة المواصلات المناسبة .

ــ عدم وجود مدارس لرعاية الأطفال .

ــ محدودية الفرص الوظيفية أمام المرأة .

١٥ ــ دراسة اليوسف ، وحسين (١٤٠٣هـ) تهدف إلى بحث الأسباب التي أدت إلى الحاجة إلى العمالة غير السعودية في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، ونتائجها كالآتي :

ــ إن التعليم والتدريب على المستوى العام والعالي لا يسير في الاتجاه والقدر الذي يعكس الاحتياجات الملحة للتنمية من القوى العاملة مما أدى إلى عدم وجود القوى العاملة السعودية بالقدر المطلوب في الأجهزة الحكومية وبالتالي الحاجة إلى استقدام القوى العاملة غير السعودية .

ـ غياب التخطيط العلمي للقوى العاملة الذي يتناسب مع الواقع الذي تعيشه المملكة .

ـ النقص في عملية التنسيق بين الجهات المعنية بالتخطيط للقوى العاملة والجهات المشرفة على إعداد القوى العاملة ، وعدم القدرة على توفير المعلومات الخاصة لتحديد الاحتياجات من القوى العاملة مع أنواع التعليم والتدريب المتوفرة في المملكة .

ـ سوء استغلال العنصر النسائي بما يتفق مع العادات والتقاليد فكثير من الفتيات السعوديات القادرات على العمل لا يجدن أعمالاً تتفق وتخصصاتهن وبالتالي يجلسن في بيوتهن .

١٦ ـ دراسة الجلال (١٤٠٤هـ) تهدف إلى التعرف على دور الجامعات في المملكة في إمداد البلاد بالعاملين الإختصاصيين كماً ونوعاً ، ونتائجها كالآتي :

ـ إن التنمية تتوق إلى العمالة النسائية المتخصصة في مجالات عديدة وفق ما أتاحت به الشريعة الإسلامية وفي إطار اجتماعي مقبول .

ـ إن الإرتباط الإيجابي بين التعليم الجامعي واحتياجات التنمية من القوى العاملة المتخصصة لم يطبق في الواقع السعودي كما يجب .

ـ إن كثيراً من المستويات العليا التي تحتاج إلى متخصصين تقوم بها قوى عمل من خارج الحدود .

ـ إن العجز في القوى البشرية المتخصصة هو أهم تحد يواجه التنمية في المملكة .

ـ إن المملكة تفتقر إلى خريجي الكليات العلمية بدرجة تفوق كثيراً احتياجاتها من التخصصات النظرية .

ـ إن احتياجات التوسع لا تتناسب مع احتياجات البلاد المتصاعدة .

ـ إضطراب سوق العمل في المملكة فهناك فرص للعمل لا يوجد من يشغلها يقابلها ضغط على قطاعات معينة مثل القطاع الحكومي أدى إلى أحد أشكال التضخم الوظيفي وهو البطالة المقنعة .

- تقصير الجامعات الكبير في عنايتها بفروع الطالبات الملحقة بها حيث أنها لا تلبي احتياجات التنمية من العمالة النسائية السعودية المتخصصة .

١٧ ـ دراسة الحسيني (١٤٠٤هـ) تدور حول التخطيط للإحتياجات من الكفاءات الإدارية النسائية في المملكة العربية السعودية ، ونتائجها كالآتي :

- إن المرأة السعودية تقوم بعدة مهام إدارية في القطاع النسائي ، وقد مارست العمل الإداري في وظائف متعددة ، إبتداءً من عميدة كلية ، ووكيلة كلية ، ومديرة مدرسة ... إلى أبسط الأعمال الإدارية .

- جميع الأعمال التي تقوم بها المرأة السعودية حتى الآن لا تخرج عما تسمح به الشريعة الإسلامية وتقاليد البلاد .

- أنه ليس هناك دورات تدريبية للمرأة على رأس العمل لرفع مستوى أدائها الإداري إلا القليل جداً .

- مدى الإحتياج لوظائف إدارية تحتاجها القطاعات المتعددة التي تعمل بها المرأة فعلاً ومجالات العمل الجديدة التي تطمح المرأة إلى تطرقها .

١٨ ـ دراسة السبيعي (١٤٠٤هـ) تهدف إلى معرفة الدوافع والعوامل التي دفعت الفتاة القطرية للتعليم الجامعي وإختيارها لكلية معينة ودوافع العمل للفتاة القطرية بعد التخرج ومن نتائجها الآتي :

- بالنسبة لنوع العمل المناسب للمرأة رفض غالبية أفراد العينة من العاملين والعاملات بالوظائف الحكومية قصر عمل المرأة على رعاية الأسرة وتربية الأطفال ، وفي ذلك اتجاه إيجابي نحو خروج المرأة للعمل وكان أكثر الميل في تحديد عملها في مجالات مثل : التدريس ، الخدمة الاجتماعية ، الطب ، التمريض .

١٩ ـ دراسة الصباح (١٤٠٤هـ) تهدف إلى البحث عن كيفية تشجيع المرأة الخليجية على المشاركة في قوة العمل ، ونتائجها كالآتي :

- إن الدول الخليجية المنتجة للنفط تواجه مشكلات عديدة من بينها مشكلة الاعتماد الكبيرعلى الأيدي العاملة الأجنبية المتعددة الجنسيات التي تشكل نسبة كبيرة من القوى العاملة ، وتمثل عنصر تهديد للتناسق الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي .

- أن نسبة مشاركة الإناث من أهل البلاد الأصليين في العمالة منخفضة وهذا يعني عدم الاستفادة من عنصر إنتاجي هام هو المرأة في ظروف تتميز بندرة الأيدي العاملة في تلك البلاد .

- أن المرأة في الخليج تعمل غالباً في مجال محدود من الوظائف يتركز في القطاع العام وخاصةً التعليم باستثناء البحرين حيث تنوعت وظائف المرأة مقارنةً بالوضع في قطر والكويت .

٢٠ ـ دراسة حرفوش وآخرون (١٤٠٥هـ) تهدف إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية الفعلية للقوى العاملة النسائية السعودية التي تشغل الوظائف الإدارية في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض ، ومن نتائجها الآتي :

- أن الغالبية العظمى من الإداريات اللائي يحملن الشهادات ما فوق الثانوي ، لديهن تخصصات في غير مجال العمل الإداري ، وبلغت نسبتهن (٨٠٪) و (٢٠٪) منهن من الأقسام المختلفة لكلية العلوم الإدارية ، ونسبة (٤٨٪) منهن ممن يحملن تخصصات علمية في مجال علم الاجتماع والتاريخ .

- من الصعوبات التي تواجهها الإداريات السعوديات والتي تعوقهن عن تنفيذ مهام أعمالهن اختلاف مسميات الوظائف مع الوظائف الفعلية بالنسبة لثلث الإداريات (٣١٪) ، مما أدى إلى سوء استخدام الموارد البشرية النسائية في داخل الأجهزة الحكومية .

- أن الغالبية العظمى من المديرات والمسؤولات (٧١٪) لديهن تخصصات في مجالات غير إدارية ، وأن ما يعادل الثلث من المديرات والمسؤولات متخصصات في مجال التاريخ الذي ليس له أي علاقة بمجال أعمالهن .

٢١ ـ دراسة عرفات (١٤٠٥هـ) تهدف إلى التعرف على ما يتصل بدور المرأة السعودية العاملة في التنمية الاجتماعية ، في نطاق البيئة الحضرية لمدينة الرياض ومن نتائجها الآتي :

- إن التحاق المرأة بالعمل الخارجي يوسع آفاق نظرتها ويربطها بالمجتمع ، كما يحقق إسهاماً في أنشطته المختلفة .
- التحاق المرأة بالعمل يساعد على رفع المستوى الاقتصادي .
- يتركز عمل المرأة السعودية في قطاع الخدمات ، ويدخل نشاطه في نطاق العمليات التنموية .
- إن إقبال المرأة السعودية على اقتحام ميادين العمل المختلفة رهن بتوافر الضمانات الكفيلة بالحفاظ على القواعد الإسلامية .
- المجالات المتاحة أمام المرأة السعودية ما زالت محدودة ، على الرغم بما حققته في مجال العمل .
- إن المرأة العاملة السعودية لديها المقدرة على تحمل مسؤولية العمل الذي تقوم به ، كما أنها موضع الثقة من حيث الكفاية الإنتاجية .
- أنه كلما زاد التعليم للمرأة ، كلما أسهمت في مختلف قطاعات العمل المناسبة في المجتمع وكلما زاد دورها في التنمية .

٢٢ ـ دراسة العيدان (١٤٠٥هـ) تهدف إلى التعرف على التغير الاجتماعي ودور المرأة في المجتمع السعودي قبل ظهور البترول عام ١٣٥٨هـ وبعد هذه الفترة وتوصلت للآتي :

- تتفق الغالبية على ضرورة فتح تخصصات جامعية جديدة أمام الفتاة السعودية .
- تتفق معظم فئات العينة على أهمية التدريس كأحد مجالات عمل المرأة السعودية حيث تصل النسبة إلى (٨٩٪) ، تليها في الأهمية مجال الخياطة وبلغت النسبة (٦٩٪) ثم الطب

والتمريض ، الوظائف الإدارية ، هندسة الديكور ، الكمبيوتر ، أعمال البنك ، العمل في مجالات الإعلام ، ومجالات عمل الاقتصاد المنزلي .

- ترى غالبية المبحوثات أنه ليس هناك تعارض بين أن تكون المرأة عاملة وربة بيت ، وكانت نسبة المؤيدات لهذا الرأى (٦٦,٩ ٪) .

٢٣ - دراسة ياس (١٤٠٥ هـ) تهدف إلى معرفة دور المرأة الحالي في منطقة الخليج العربي وحجم مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية في بلدانها وأثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية في تحديد مساهمتها وتوصلت للآتي :

- انخفاض معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بشكل واضح في بلدان الخليج العربية .

- يعكس انخفاض معدلات المساهمة عدم الاستفادة من المخزون البشري الهائل من النساء في مجمل المنطقة مما كان له أثر سلبي عميق على قضايا تطوير المجتمع وتعبئة موارده .

- ارتفاع نسب المساهمة من جانب النساء في القطاعات الخدمية ، مثل مهنة التعليم ، ثم مهنة التنفيذيين والكتبة .

- تعكس سياسة استخدام العمالة الوافدة المتبعة حالياً أثرها الكبير على تشغيل اليد العاملة الوطنية ، وخاصةً اليد العاملة النسوية منها .

- أن معدلات المساهمة المنخفضة هذه تعكس صورة الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في مجتمعات الخليج العربي .

- يدل الانخفاض الكبير في نسب المساهمة النسائية في قطاع الصناعة التحويلية على قصور برامج التدريب والتأهيل الخاصة بالمرأة في هذا المجال .

٢٤ - دراسة العساف (١٤٠٦هـ) تهدف إلى معرفة ما إذا كان هناك ثمة ارتباط بين المفهوم السائد لعمل المرأة في دول الخليج ، وبين المساهمة الاقتصادية من خلال بعض المؤشرات ، ومن نتائجها الآتي :

ـ إن قطاع التربية والتعليم يحتوي على أكبر نسبة من القوى العاملة النسائية الوطنية .

ـ مشاركة المرأة الوطنيـة في القوى العاملـة في جميع دول الخليج العربي متدنية جداً فلا تصل إلى (٦٪) .

ـ أهم مجالات العمل التي تتجه المرأة الخليجية للعمل بها هي المجالات التي تتناسب مع طبيعتها وتكوينها الأنثوي ، وكذلك التي لا تتصادم مع القيم الإسلامية التي تؤمن بها مع العلم بأنه لا تزال فرص العمل الأخرى متاحة للمرأة الخليجية .

ـ مجال التربية والتعليم من أقوى المجالات بل هو أقواها في جذبه للمرأة الخليجية العاملة ، رغم مرور الزمن وتغير الأحوال وتعدد الفرص الوظيفية في دول الخليج العربي .

٣٥ ـ دراسة فخرو (١٤٠٦هـ) تناولت الأوضاع الاجتماعية للأسرة في البحرين ، ومدى تأثير عمالة المرأة على الحياة الأسرية والمعوقات التي تؤثر على التحاقها بسوق العمل ، ونتائجها كالآتي :

ـ القطاع الحكومي أو العام يجذب أعداداً كبيرة من الإناث ، وذلك بسبب قصر الدوام ، وهذا مايشجع عدداً كبيراً من النساء خاصةً الأمهات ، على الالتحاق بالوظيفة الحكومية ، كي يتسنى لهن التوفيق بين العمل الوظيفي والقيام بأعباء المنزل .

ـ إن تربية ورعاية الأطفال تعتبر من أهم الأسباب التي تحمل معظم النساء على التضحية بالوظيفة والإنصراف إلى رعاية أسرهن .

٣٦ ـ دراسة أبو الحسن (١٤٠٧هـ) تهدف إلى معرفة مدى الجهود الأهلية والحكومية في سبيل تطوير تعليم البنات في المملكة العربية السعودية ، والصعوبات التي واجهت الجهود المبذولة ، ومن نتائجها الآتي :

ـ عدم التناسب بين أعداد الطالبات المنتهيات من المرحلة الثانوية ، والأماكن المتاحة في التعليم الجامعي من جانب ، وفرص العمل الممكنة من جانب آخر ، وذلك لعدم ربط السياسة التعليمية بخطة التنمية .

- عدم تطور مناهج التعليم وبرامج التدريب الحالية لمواكبة التطورات الاجتماعية الهائلة في المملكة ، وعدم تكيفها لتتلائم مع سوق العمل واحتياجاته الواقعية .

٢٧ - دراسة أبو القاسم (١٤٠٧هـ) تهدف إلى التعرف على معايير التزام المرأة بالإسلام وتبصير النساء المسلمات بالمفهوم الصحيح للعمل في ضوء المعايير الإسلامية ، وتوصلت للآتي :

- أن هناك إلزاماً إسلامياً مصدره الله سبحانه وتعالى للمرأة المسلمة فالله ألزم المرأة بعدة أحكام ، وأن هذه الأحكام ليست جامدة بل مرنة وسهلة التطبيق للمرأة العاملة .
- إن خروج المرأة للعمل له إيجابياته الكثيرة التي تساهم في تنمية البلاد في ضوء المعايير الإسلامية .

٢٨ - دراسة حسن (١٤٠٧ هـ) هدفت إلى دراسة الاتجاهات بين الجنسين نحو عمل المرأة السعودية ، ومن نتائجها الآتي :

- أن هناك أنواعاً معينة من أنشطة العمل تحظى بموافقة الشباب من الجنسين وتناسب المرأة السعودية وهي كالآتي :

- التدريس للبنات .
- الطب والتمريض للنساء .
- الخياطة والتطريز للنساء .
- داعية مسلمة للنساء .
- باحثة اجتماعية للنساء .
- مذيعة أو صحفية بعيدة عن الاختلاط بالرجال .
- الأعمال الإدارية في المجالات النسائية .
- الإشراف على الجمعيات الخيرية النسائية .
- الإشراف على المكتبات العلمية في الأيام المخصصة للنساء .
- العمل في متاجر تخصص لبيع ما تحتاجه النساء .
- العمل في الرئاسة العامة لتعليم البنات .
- مشرفة في مراكز الطفولة والأمومة .
- مشرفة في دور الحضانة .
- رعاية الأحداث من بنات جنسها .
- تفتيش النساء في المطارات .
- تصوير النساء .
- الطبع على الآلة الكاتبة .
- مترجمة .
- العمل في سجون النساء .
- طباخة .

٢٩ ـ دراسة الخطيب (١٤٠٧هـ) تهدف إلى معرفة الوضع الوظيفي للمرأة في مدينة الرياض ، والعوامل المؤثرة على وضع المرأة العاملة السعودية ، ونتائجها كالآتي :

- إن الإسلام لم يحدد مشاركة المرأة في القوى العاملة .
- معاناة العديد من النساء من ازدواج واجباتها المنزلية والعملية .

٣٠ ـ دراسة الكبرة (١٤٠٧ هـ) تدور حول المرأة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية وإدماجها في عملية التنمية والعقبات التي تواجه المرأة العاملة وتوصلت للآتي :

- يعتبر تعليم المرأة أحد الأركان الأساسية في التحول الاقتصادي والاجتماعي ، كما يشكل أحد الشروط المهمة لتهيئة المرأة وإعدادها للمساهمة في عملية التنمية ولتحقيق التقدم الاجتماعي وتعميقه .
- أن نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل في تزايد مستمر بشكل عام ، ولكنها ما تزال تعاني من صعوبات كثيرة تبقيها بعيدة نسبياً عن المشاركة الفعلية في الإنتاج الاجتماعي بالرغم من الجهود المبذولة للاستفادة من هذه الطاقة المعطلة .
- إن دخول المرأة مجال العمل والإنتاج الاجتماعيين يرتبطان بتحقق الشروط الاجتماعية المناسبة لذلك .
- إن ما تتمتع به المرأة من الصفات وإمتلاكها للمؤهلات يخولها للعمل جنباً إلى جنب مع الرجل .

- تعتبر دور الحضانة ورياض الأطفال إحدى الخدمات الاجتماعية الجوهرية الكفيلة بإشاعة الطمأنينة في نفس الأم مع أطفالها ، فتخرج راضية إلى العمل وتساهم في بناء المجتمع وتنميته مساهمة فعالة حقيقية .

- يلعب التخطيط دوراً أساسياً وهاماً في توسيع وتعميق الطريق السليم للوصول إلى الأهداف بأفضل الوسائل .

- النظرة الشمولية لوضع المرأة ، لا بد وأن تعتمد رؤية اجتماعية شاملة لتربط واقع المرأة في إطار العائلة والمجتمع ، بالظروف الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة لتعطيها البعد الحركي المرتبط بالتحول البنيوي .

٣١ - دراسة الإدارة العامة للتوظيف بالديوان العام للخدمة المدنية (١٤٠٨هـ) تدور حول تجربة الديوان العام للخدمة المدنية في توظيف الجامعيين بالخدمة المدنية خلال ستة عشر عاماً ، وتوصلت للآتي :

- وجود نقص في خريجي بعض التخصصات ، وفائض في أخرى .

- الإصرار على العمل في مدينة أو منطقة معينة .

- محدودية مجال عمل المرأة في الخدمة المدنية وينحصر في مجالين هما : التعليم والصحة وقليل من الأعمال الإدارية في بعض الأجهزة الحكومية التي لعملها علاقة بالمرأة ، ويلاحظ أن ما لدى هذه الأجهزة من فرص عمل لا يتناسب مع الأعداد المتزايدة من الخريجات كل عام لكون ما لديها من وظائف ، قد شغلت بخريجات الأنواع السابقة في الأماكن المرغوبة ، خصوصاً في المدن الرئيسة ، وعدم استطاعة المرأة الذهاب إلى الوظيفة في أماكنها البعيدة عن مقر إقامتها بسبب وضعها الاجتماعي بخلاف الرجل ، أو أن يكون الوضع عكس ذلك وهو قلة الخريجات كالوظائف الصحية والطبية .

٣٢ـ دراسة خطاب (١٤٠٨هـ) هدفت إلى قياس مستوى الإنتماء التنظيمي والرضا عن العمل لدى المرأة العاملة السعودية والأسباب التي تسهم في تحقيق ذلك ، وأهم نتائجها كالآتي :

ـ قلة فرص العمل المتاحة من العوامل التي لها تأثير إيجابي على الاتجاهات والسلوك الإنتمائي لدى المرأة العاملة في بدء العمل وأثناء العمل .

٣٣ـ دراسة الدخيل (١٤٠٨هـ) تهدف إلى إستكشاف مدى تأثير بعض اتجاهات السعوديات نحو خاصيات معينة للعمل ودور السياسات التنموية على مشاركتهن في القوة العاملة ، ونتائجها :

ـ إن المرأة السعودية لا تجد أي إشكال في العمل نفسه ، والنساء موضع الدراسة يفضلن العمل في أماكن منفصلة عن أماكن عمل الرجال .

ـ قلة فرص الشغل المتوفرة للنساء في المملكة .

٣٤ـ دراسة منصور (١٤٠٨هـ) تدور حول الدور التخطيطي لمجلس القوى العاملة في تنمية العمالة الوطنية مع التركيز على التعليم العالي ، وتوصلت للآتي :

ـ تطور التعليم العالي تطوراً كبيراً في المملكة خلال الفترة الأخيرة فقد زاد عدد الطلاب السعوديين والطالبات في التعليم العالي خلال فترة الخطة الثالثة للتنمية ، حيث ارتفع عدد الطلاب بنسبة (٨١٪) في عام ١٤٠٤ / ١٤٠٥هـ بالمقارنة مع عام ١٣٩٩/١٤٠٠هـ ، في حين ارتفع عدد الطالبات بنسبة (١٩ ٪) خلال نفس الفترة . كما سجلت أعداد الطلاب والطالبات خلال عام واحد من ١٤٠٤/١٤٠٥هـ إلى ١٤٠٥/١٤٠٦هـ في التعليم العالي بزيادة قدرها (٥,٢ ٪) ، (١٧,٦ ٪) على الترتيب .

ـ وخلال فترة خطة التنمية الثالثة ١٣٩٩/١٤٠٠هـ إلى عام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ سجلت الزيادة في أعداد الخريجات نسبة بلغت (٢٤٥ ٪) من (٩٢٩) خريجة سعودية إلى (٣٢٠٥) خريجات .

- سيطرت التخصصات النظرية الأدبية والإنسانية على الاتجاهات وميول الطلاب والطالبات في التعليم العالي ، فقد مثل الخريجين والخريجات منه حوالي (٧٠٪) بين الطلاب ، (٨٢٪) بين الطالبات في التعليم العالي عام ١٤٠٥/١٤٠٦هـ . وهذا الوضع هو إنعكاس طبيعي لنمط التخصصات في الجامعات في الماضي والحاضر والمستقبل القريب ، وتزايد الطلب على هذه التخصصات في الوقت الذي تشتد فيه حاجة التنمية إلى التخصصات العلمية والعمالة الفنية المدربة .

٣٥ـ دراسة النمر (١٤٠٨هـ) هدفت إلى معرفة رأي المرأة العاملة السعودية حول بعض الجوانب المهمة في عملها من حيث دوافعها نحو العمل ، والعقبات والمشكلات التي تعترضها وتحد من مساهمتها في عمليات التنمية ، ونتائج الدراسة كالآتي :

- أن أغلبية التخصصات التي تمثلها الشهادات الجامعية لمفردات العينة تتركز في العلوم الإنسانية والاجتماعية والثقافة الإسلامية ، واللغة العربية ، بينما تقل كثيراً في العلوم الطبيعية والطبية .

- أن غالبية مفردات العينة حوالي (٧٥٪) منهن لا تزيد فترة خدمتهن في العمل الحكومي عن أربع سنوات ، كما أن هناك نسبة ضئيلة جداً في عينة الدراسة حوالي (٨٪) سبق لهن العمل في القطاع الخاص .

- أن غالبية مفردات العينة تتركز وظائفهن في المستوى الأول والثاني في الهيكل التنظيمي .

٣٦ـ دراسة الحسيني (١٤٠٩هـ) تهدف إلى الاهتمام بالقيادات والأجهزة الإدارية النسائية في قطاع التعليم ورفع مستواها ومعالجة أوضاعها ، ونتائجها كالآتي :

- أن معدل مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل بالمملكة لا يكاد يتعدى ٦٪ من إجمالي حجم القوى العاملة المشاركة في خطط التنمية ، وأن هذا المعدل من المشاركة يتركز في مجال الخدمات .

- نتيجةً لضعف مشاركة المرأة في قوة العمل وحداثة دخولها ميدان العمل ، اتجهت الأنظار إلى المصادر الأجنبية للعمالة لسد النقص الناجم في قوة العمل .

- إن ضعف مشاركة المرأة في العمل يرجع إلى عدة عوامل منها ضعف نصيبها من التأهيل والتدريب ، وقلة مجالات العمل المتاحة لها .

- إن من أهم الأسباب التي تحد من طموحات المرأة السعودية أن الرجل السعودي قد تقبل فكرة خروج المرأة للعمل إلا أنه لم يقتنع بعد بكفاءتها وقدرتها على أداء العمل ، ولعل هذا من أهم الأسباب التي تحد وتعيق تقدم المرأة السعودية في العمل .

- إن من أسباب عدم الرضى لدى القيادات النسائية عن العمل والذي يحد من طموحاتها وآمالها محدودية فرص العمل أمام المرأة السعودية، مما يعني فرصاً أقل للوصول للمناصب القيادية العليا .

- إن أهم المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في المنصب القيادي هو نقص برامج التأهيل والإعداد الإداري قبل الحصول على المنصب القيادي .

٣٧ــ دراسة صائغ (١٤٠٩هـ) تهدف إلى التعرف على مدى إمكانية تعليم الفتاة السعودية فنياً وتدريبها مهنياً للعمل في المؤسسات النسائية وأهم نتائجها الآتي :

- إن حاجة المجتمع للعمالة النسائية حقيقية للقيام بأعباء العمل في المؤسسات النسائية العامة والخاصة ، وضرورة مشاركة المرأة في خدمة الوطن والقضاء على سلبية العمالة الوافدة .

- وجود رغبة شديدة لدى العينة العشوائية من الطالبات وأولياء أمورهن في التعليم الفني والتدريب المهني .

٣٨ــ دراسة بن فهد (١٤٠٩هـ) تهدف إلى رصد حركة الطلب الاجتماعي على تعليم الإناث وتحديد المتغيرات المنهجية والهيكلية التي تسمح بتحقيق التلاقي بين السياسة التعليمية والطلب الاجتماعي ، وأهم نتائجها كالآتي :

- أنه لم يرد في الكتاب ولا في السنة نص يمنع اشتغال المرأة بعمل بعينه .
- انعدام مشاركة النساء في صياغة السياسة التعليمية .
- إن معدل استيعاب مؤسسات التعليم العالي بمختلف أنواعها من كليات وجامعات يصل نحو ٥٧٪ من عدد المقيدات في التعليم الثانوي العام .
- ضيق مجالات العمل المتاحة أمام المرأة كلما ارتفع مستوى التعليم .
- تزايد حجم المخزون التربوي المتعطل بين السعوديات المتخرجات في مراحل التعليم المختلفة .
- تزايد الوعي لدى المواطنين بضرورة توسيع مجالات العمل ، بحيث تسمح بدخول المرأة مجالات جديدة كالصناعة والتجارة والزراعة .
- ضرورة تعديل محتوى تعليم الإناث ليكون أكثر وفاء لمتطلبات حياة المرأة في المجتمع بإضافة معارف ومهارات وظيفية تجعلها أكثر فاعلية في المجتمع الحديث .

٣٩ - دراسة النمر (١٤٠٩هـ) تهدف إلى التعرف على اتجاهات الطالبة الجامعية حول المهن التي تراها ملائمة لعمل المرأة السعودية ، وتوصل فيها للآتي :

- أشارت عينة الدراسة إلى موافقتها بدرجات مختلفة على عدد من المهن وهي مرتبة حسب نسبة الموافقة عليها كالآتي :

١ - التدريس	٩٢ ٪	٢ - أخصائية اجتماعية	٩٠ ٪
٣ - إدارة تعليمية	٨٧ ٪	٤ - أعمال خياطة	٨٣ ٪
٥ - الطب	٧٥ ٪	٦ - الحاسب الآلي	٧٠ ٪
٧ - أعمال إدارية أخرى	٦٢ ٪	٨ - سكرتارية	٦١ ٪
٩ - التمريض	٥٧ ٪		

- أن هناك أكثر من نصف العينة حوالي ٦١٪ يرين عدم قصر عمل المرأة على أعمال محددة ، ما دام لدى المرأة الاستعداد والقابلية لأداء نفس الأعمال التي يؤديها الرجل متى توافرت الظروف الملائمة لذلك .

٤٠ ــ دراسة أبو شيخه (١٤١٠هـ) تهدف إلى التحقق من سياسات وتشريعات التوظف السائدة في الدول العربية ، وإسهام المرأة العربية في قوة العمل الكلية ، ومن أهم نتائجها الآتي :

ـ إن معدلات مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي منخفضة ، ولا تتجاوز ١٠ ٪ في أغلب الدول العربية وذلك لأسباب عديدة منها : التشريعات والقوانين الخاصة بعمل المرأة ، ضيق فرص العمل .

ـ القطاع الحكومي يعتبر أكبر مشغل للمرأة لما له من مزايا من حيث مناسبته لطبيعة المرأة العربية ودورها الأساسي في المنزل ، وساعات العمل القليلة مقارنةً بباقي القطاعات الأخرى .

ـ يتمركز عمل النساء في القطاع الحكومي في التربية والتعليم والصحة .

ـ إن سياسات التوظف في غالبية الدول العربية بخاصة في القطاع الحكومي ، ليست من المرونة بما يسمح للمرأة بالعودة إلى عملها أو إلى أي عمل مماثل بعد إنقطاعها عنه لسبب أو لآخر .

ـ أجهزة الدولة لا تقيم وزناً كافياً لانشاء دور الحضانة ورياض الأطفال إلى جانب المؤسسات العامة والخاصة .

ـ الفرص المتاحة للمرأة للترقي والوصول إلى المراكز القيادية محدودة .

ـ القطاع الخاص ما زال يأبى بوجه عام توظيف النساء في مجالات عمله المختلفة .

٤٠ ــ دراسة المري (١٤١٠هـ) تهدف إلى معرفة آراء الطلاب والطالبات في المرحلتين الثانوية والجامعية بدولة قطر في موضوع عمل المرأة القطرية ، ومجالات العمل المفضلة لديهم لعمل المرأة القطرية ، ونتائجها كالآتي :

ـ اتفقت أفراد العينة على تأييدهن لعدة مجالات لعمل المرأة القطرية وهي على التوالي : المعلمة ، ثم الأخصائية الاجتماعية ، ثم الطبيبة .

٤٢ ـ دراسة آل عمرو (١٤١٣ هـ) تهدف إلى التعريف بالجامعة المفتوحة ومدى تلبيتها لمطالب التنمية من مخرجات التعليم العالي والتعرف على بعض التطبيقات العالمية لها . ومن نتائجها الآتي :

ـ تكدس الطلاب في جامعات المملكة وكليات البنات في التخصصات النظرية وانصرافهم عن التخصصات العلمية التي تشتد إليها حاجة التنمية الشاملة في المملكة .

ـ وجود بعض الإزدواجية بين الجامعات من حيث التركيز على بعض التخصصات من جهة مثل التاريخ ، وعلم الاجتماع ، والجغرافيا ، وقلة أو ندرة بعض التخصصات الأخرى من جهة ثانية مثل طب الأسنان ، الطب البيطري ، هندسةالحاسب الالي .

ـ ضآلة حجم الخدمات التي تقدمها الجامعات التقليدية للمجتمع مقارنةً بالدعم السخي الذي يقدمه المجتمع ممثلاً في الدولة .

ـ تفشي الأمية المهنية والوظيفية من حيث عدم تطوير مهارات الموظفين وزيادة خبراتهم وتزويدهم بالمهارات المستجدة في مجالات أعمالهم المختلفة .

٤٣ ـ دراسة أبا الخيل (١٤١٣هـ) وتهدف إلى معرفة مجالات الاستثمار المتاحة أمام المرأة السعودية في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض . ونتائج الدراسة هي :

ـ انخفاض معدل مشاركة المرأة السعودية كسيدة أعمال في النشاط الاقتصادي بشكل واضح ، وقد أقتصرت هذه المشاركة القليلة على مجالات محدودة من مجالات النشاط الاقتصادي ، تتعلق باهتمامات المرأة والعمل على خدمتها ، وحقل التجارة دون الدخول في القطاعات الانتاجية الهامة كالقطاع الصناعي والقطاع الزراعي .

ـ انخفاض معدلات مشاركة المرأة السعودية في النشاط الاقتصادي يعكس الدور الثانوي الذي تقوم به المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، ويعطي مجموعة من الدلالات المتعلقة بالعادات ، وموقف العائلة في ذلك ، وعدم مرونة القوانين والأنظمة .

٤٤ ــ دراسة الحسيني (١٤١٣هـ) تهدف إلى تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل بعد مرور ربع قــرن على تعليم البنات ونتائجها كالآتي :

ـ إن معدل مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل لا يكاد يتعدى ٥٪ من إجمالي حجم القوى العاملة ، ومن المتوقع أن يرتفع إلى ٥,٥ ٪ خلال الخطة الرابعة .

ـ إن ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل يرجع إلى عدة عوامل من أهمها ، محدودية مجالات العمل المتاحة لها ، ثم محدودية التخصصات التي تقبل عليها المرأة السعودية ، وقلة التخصصات في المجالات التي تضطر الدولة إلى اللجوء للعمالة الأجنبية فيها .

ـ إن أعلى تمثيل للمرأة في القطاعات المختلفة يظهر في الوظائف التعليمية .

ـ إن إقبال السعوديات على الدراسات الإنسانية اكبر منه على الدراسات العلمية والتقنية والفنية .

ـ ملاحظة عدم التخطيط والتوجيه لعمل المرأة بالمملكة منذ البداية .

ـ إن من أهم معوقات مساهمات المرأة السعودية محدودية المجالات المتاحة لعمل المرأة .

ـ إن هنـاك إتفاق فـي الرأي بين النسـاء والرجـال لعمل المرأة السعودية في أي مجال لايتعارض مع مبادىء الشريعة الإسلامية .

ـ عدم التنسيق بين مؤسسات التعليم العالـي للنساء واحتياجات المجتمع من العمالة النسائية .

ـ إن من أهم الوسائل الكفيلة بحل مشكلة البطالة بين خريجات الجامعة هي توعية الطالبات بأهمية التخصصات اللازمة للمجتمع ، ثم التوسع في مجالات العمل للمرأة ، والتنسيق بين الجهات التعليمية التي تقدم تعليم المرأة .

٤٥ ــ دراسة العبود ، وآخرون (١٤١٣هـ) تهدف إلى التعرف على واقع التخطيط للقوى العاملة على مستوى الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، وتحديد أهم المشكلات التي تحد من فعالية التخطيط للقوى العاملة بتلك الأجهزة ، وإقتراح أنسب الحلول لذلك ، ومن أهم نتائجها الآتي :

- ضعف العلاقة بين الإدارات المعنية بالتخطيط للقوى العاملة في الأجهزة الحكومية ، وبين مجلس القوى العاملة ، مما أدى إلى ضعف إعداد الخطط وعدم فعاليتها .

- النقص في بعض المعلومات اللازمة لعملية التخطيط للقوى العاملة ، وهذا يترتب عليه سوء تقدير الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة كماً ونوعاً ، ويؤدي بالتالي إلى احتمالات ظهور مشكلات من أهمها التضخم والبطالة وسوء توزيع العاملين ، كما يؤثر على سلامة إعداد الخطط وفعاليتها .

٤٦ ـ دراسة رجاء القحطاني (١٤١٣هـ) تهدف إلى التعرف على دور التخطيط الاجتماعي في الربط والتنسيق بين التعليم العالي للفتيات ، ومشاركة المرأة المتعلمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع السعودي ، ونتائج الدراسة هي :

- وجود مشكلة عدم إمتصاص خريجات التعليم العالي بمجالات العمل المختلفة ، حيث وصلت نسبة غير العاملات منهن إلى (٣١,١ ٪) من الخريجات .

- ارتفاع نسبة الخريجات غير العاملات بمرور الزمن بحيث يحصلن الخريجات القديمات على فرص عمل أفضل مقارنةً بحديثات التخرج ، كما ارتفعت نسبة غير العاملات من (١٦,٢٪) عام ١٤٠٦ هـ إلى (٥٨,١٪) عام ١٤١٠ هـ .

- ارتفاع نسبة الباحثات عن عمل بمرور السنوات حيث أن (٦٣٪) من خريجات ١٤١٠هـ يبحثن عن عمل لمدة تتراوح من سنة إلى ثلاث سنوات بينما حصلت (٧١٪) من خريجات ١٤٠٦هـ على العمل في أقل من سنة .

- وجود بطالة بين خريجات مختلف التخصصات مع ارتفاع النسبة لدى خريجات الكليات النظرية مقارنةً بخريجات الكليات العلمية ، حيث تبلغ نسبة العاطلات عن العمل بالكليات العلمية (١٥,٨٪) منهن ، وترتفع لدى خريجات الكليات النظرية إلى (٣٥,٣٪) من مجموعهن .

- أرجعت غالبية الخريجات غير العاملات عدم عملهن إلى بعض الأسباب كان من أبرزها عدم توفر فرص عمل أو عدم تناسب فرص العمل المتاحة مع مؤهلهن الجامعي ، أو عدم تناسب الوظيفة مع ظروف الفتاة السعودية .

- يعتبر قطاع التعليم (الرئاسة العامة لتعليم البنات) المجال الرئيس لعمل الخريجات رغم انخفاض نسبة العاملات فيه عما سبق ، حيث بلغت النسبة (٤١٪) مما يؤكد شبه الاكتفاء الذاتي من المعلمات

- تنخفض نسبة العاملات بعمل أخصائيـات اجتماعيـات أو أمينـات مكتبات وفنيـات معمل ومحاسبـات ومترجمات ، نظراً لمحدودية هـذه الأعمـال ، وبالتالي تتجـه الخريجات للعمل معلمات أو إداريات غير متخصصات .

- تفاوت المراتب والمستويات الوظيفية لخريجات الجامعة العاملات بالقطاع الحكومي مقارنةً بالعاملات منهن في القطاع الخاص .

- ارتفاع معدلات الشعور بالرضا الوظيفي لدى الخريجات العاملات بالقطاع الحكومي مقارنةً بالعاملات منهن بالقطاع الخاص .

- تعتبر طبيعة العمل من أكثر المتغيرات تأثيراً في مدى الرضا الوظيفي للعاملة ، والطبيبات يمثلن أعلى نسبة من غير الراضيات عن أعمالهن (٨٠ ٪) يليهن الإداريات فالمدرسات ثم الفنيات .

- بلغت نسبة غير الراضيات ممن لا يتناسب عملهن مع تخصصاتهن (٧٣,٨٪) مما يقلل من حماسهن للعمل ويضعف من إنتاجيتهن .

- إن العاملات من خريجات الجامعة يتوقف رضاهن / عدم رضاهن على المميزات الوظيفية للعمل نفسه مثل مجال العمل ، طبيعة العمل ، مدى تناسب العمل مع التخصص ، الأجر الشهري ، المرتبة الوظيفية .

- إن التخطيط للتعليم العالي بالمملكة تنقصه بعض البيانات الإحصائية اللازمة للتخطيط العلمي الدقيق ، وبالتالي عدم دقة توقعات خطط التنمية بشكل كافي .

- عدم ربط خطة التعليم العالي باحتياجات التنمية .

٤٧ ـ دراسة بنجابي (١٤١٤هـ) تهدف إلى التعرف على فرص عمل المرأة السعودية في القطاع الصناعي ، وتحديد المعوقات التي تواجه المرأة لشغلها الوظائف بالقطاع الخاص ، ونتائجها كالآتي :

- قلة النساء العاملات في المجال الصناعي الفني في قطاع الأعمال الصناعي السعودي .

- رغبة واستعداد السيدات السعوديات للعمل في وظائف ذات طابع تنظيمي فني .

- عدم ممانعة السيدات السعوديات للعمل في وظائف ذات طابع صناعي فني .

- تعوق الالتزامات الأسرية المرأة السعودية من العمل في وظائف تتطلب البعد والتغيب عن المنزل لساعات طويلة .

- تعتقد السيدات السعوديات أن نقص التأهيل الفني والتدريبي يقلل من فرص العمل لهن في المجال الصناعي والفني .

- هناك الاستعداد والرغبة لدى السيدات السعوديات للالتحاق بدورات تدريبية تؤهلهن للعمل في المجال الفني الصناعي .

- رغبة السيدات السعوديات في وجود أنظمة وقوانين خاصة تنظم عمل المرأة بما يتوافق مع ظروفها الجنسية والاجتماعية .

- القيم الاجتماعية والمتمثلة في نظرة المجتمع لعمل المرأة بشكل عام وفي المجال الفني الصناعي بشكل خاص ، تعد من معوقات عمل المرأة في المجال الفني الصناعي .

- لا يعتبر رجال الأعمال السعوديين العاملين في القطاع الصناعي أن ضعف المرأة البدني والنفسي يؤثران على عمل المرأة السعودية في المجال الفني الصناعي .

- يعتقد رجال الأعمال الصناعيين السعوديين أن القيم الاجتماعية لا تعوق عمل المرأة السعودية في المجال الصناعي الفني .

- وجود النظرة الإيجابية لعمل المرأة من قبل رجال الأعمال الصناعيين السعوديين .

٤٨ - دراسة فطاني (١٤١٥هـ) تهدف إلى تحديد الأهداف المرجوة من التعليم الفني قبل الجامعي للبنات في ضوء متطلبات خطة التنمية الخامسة ، وحاجات المؤسسات النسائية بالمملكة العربية السعودية ، ومن أهم نتائجها الآتي :

- عدم توفر فرص العمل المناسبة أمام الخريجات من التعليم الفني المتوسط مما يعني تعطلهن لفترات طويلة .

- ضعف فرص التقدم في السلم الوظيفي للمتخرجات من التعليم الفني المتوسط .

٤٩ - دراسة إدارة البحوث بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١٥هـ) تهدف إلى معرفة مجالات الإستثمار المتاحة للمرأة ، ودور الغرفة التجارية الصناعية في دعم منشآت سيدات الأعمال ، ومن أهم نتائجها الآتي :

- إن النسبة التي تمثلها منشآت سيدات الأعمال رغم تزايدها خلال السنوات الخمس الأخيرة بصفة خاصة ، ما زالت تشكل نسبة قليلة لا تتعدى (٤,٣٪) من إجمالي عدد المنشآت المسجلة على مستوى المملكة الذي بلغ حوالي (٣٦٩) ألف منشأة في نهاية عام ١٤١٣ هـ .

- من المعوقات التي تواجه المرأة سواء عند إقدامها على الاستثمار أو أثناء تشغيل المنشأة :

١ - طلب الجهات المعنية وكالة شرعية من المرأة .

٢ - عدم إمكان تعامل صاحبة المنشأة مباشرة مع الجهات المختصة .

٣ - عدم السماح لتولي المرأة إدارة أعمالها إلا في حدود ضيقة .

٤ - عدم وجود معلومات كافية عن مجالات الاستثمار الممكنة للمرأة .

٥ - عدم وجود قسم نسائي بالغرفة يتولى التعامل مع السيدات .

٥٠ ـ دراسة حسون ، والمانع (د . ت) تهدف إلى معرفة الحجم الكمي والنوعي لنشاط المرأة في النشاط الاقتصادي كمستثمرة في مجالات الصناعة والتجارة ، وبعض الخدمات في القطاع الخاص في مدينة الرياض ومن أهم نتائجها ما يلي :

ـ قلة عدد المنشآت الاقتصادية النسائية فهناك (٥٢٩) سجلاً تجارياً يعود للنساء مقابل (١٤٣٥٤) سجلاً تجارياً يعود للرجال في مدينة الرياض .

ـ اتضح اعتماد منشآت القطاع الخاص النسائية منها والرجالية على الأيدي العاملة الوافدة، فقد شكلت تلك العمالة نسبة مئوية تقدر بـ (٨٤,٥ ٪) من إجمالي العمالة المستخدمة في مختلف المنشآت الاقتصادية .

ـ تبين أن (٢ ٪) فقط من مجموع العمالة المستخدمة في منشآت سيدات الأعمال من الأيدي العاملة النسائية الوطنية مقابل (١٩٪) من العمالة النسائية الوافدة ، أما ما يخص رجال الأعمال فقد بلغ عدد العاملات الوطنيات (٣٪) مقابل (٨٪) للعاملات الوافدات .

ـ اتضح أن (٦١٪) من منشآت سيدات الأعمال و (٥٣٪) من منشآت رجال الأعمال لا تتبنى أية برامج لتأهيل أو تدريب العاملين لديها .

ـ اعتماد أصحاب المنشآت الخاصة على العمالة النسائية العربية ، فالسعودية ، فالأجنبية ، وقد بلغت تلك النسب على التوالي : (٥٨,٧٪) (٢٩,٢٪) (١٢٪) .

ـ من أسباب استخدام العمالة العربية توفر الخبرة الفنية لديها .

ـ تبين أن الحوافز التي تقدمها المنشآت الاقتصادية في القطاع الخاص هزيلة وبالتالي أبعدت العمالة النسائية الوطنية عن العمل في تلك المنشآت ، وإن قبلت به فلمرحلة انتقالية لحين العمل في مؤسسات الحكومة .

ـ اتضح أن المرأة العاملة تعاني من نقص خدمات الأمومة والطفولة وكذلك عدم توفر المواصلات .

ومن الدراسات السابقة يتضح ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل ، وأن معدل مشاركة المرأة السعودية لا يكاد يتعدى ٦٪ من إجمالي حجم القوى العاملة ويرجع ذلك لعدة عوامل أهمها :

١ ـ محدودية مجالات العمل المتاحة ، وأن أعلى تمثيل للمرأة في القطاعات المختلفة يظهر في قطاع التربية والتعليم .

٢ ـ محدودية التخصصات التي تقبل عليها المرأة السعودية .

٣ ـ قلة التخصصات في المجالات التي تضطر الدولة الى اللجوء للعمالة الأجنبية فيها .

٤ ـ قصور برامج التدريب والتأهيل للمرأة السعودية .

٥ ـ إن الارتباط الإيجابي بين التعليم الجامعي واحتياجات التنمية من القوى العاملة لم يطبق في الواقع السعودي كما يجب .

٦ ـ عدم التخطيط والتوجيه لعمل المرأة السعودية .

٧ ـ عدم توافق نظام العمل الموضوع أساساً في المملكة مع ظروف المرأة وطبيعة حياتها ووظيفتها الأساسية .

كما يتضح من الدراسات السابقة أن زيادة الفرص الوظيفية للمرأة السعودية ضرورة ملحة للأسباب التالية :

ـ تزايد حجم المخزون التربوي المتعطل بين السعوديات المتخرجات في مراحل التعليم المختلفة مما أدى إلى مشكلة عدم امتصاص خريجات التعليم العالي بمجالات العمل المختلفة .

ـ أسفرت الاحصاءات عن عدم الاستفادة من عنصر إنتاجي هام هو المرأة ، مع وجود وظائف شاغرة ومشغولة بغير السعوديين في أجهزة الدولة .

ـ محدودية المجالات التي تعمل بها المرأة ، ونوعية العمل الذي تقوم به ، مع أن هناك عدداً من الأنشطة التي لم يتح للمرأة السعودية المساهمة فيها بشكل كامل .

ـ إن التنمية تتوق للعمالة النسائية المتخصصة ، في مجالات عديدة ، وفق ما أتاحت به الشريعة الإسلامية ، وفي إطار اجتماعي مقبول .

علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

من خلال عرض النقاط السابقة ، يتضح أن هذه الدراسات لها علاقة وثيقة بموضوع الدراسة الحالية ، من حيث البحث في مجال عمل المرأة ، إلا أن الدراسات السابقة على عظم الجهود المبذولة فيها ، والنواحي الكثيرة التي تناولتها في هذا المجال من حيث الاتجاه لتعليم وعمل المرأة ، الدوافع لخروج المرأة للعمل ، دور المرأة في التنمية ، مشكلات المرأة العاملة . لم يتناول أي منها الفرص الوظيفية للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص .

لذلك فالدراسة الحالية تعتبر الأولى من نوعها على حد علم الباحثة متكاملة ، من حيث اهتمامها بالجوانب التالية :

- الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعوديـة ، والتي يمكن إتاحتها لها مستقبلاً في القطاعين العام والخاص .
- الفرص التأهيلية المتاحـة للمرأة السعودية والتي يمكن إتاحتها لها مستقبلاً في القطاعين العام والخاص .
- نظام توظيف المرأة السعودية المتاح ، والذي يمكن إتاحته لها مستقبلاً في القطاعين العام والخاص .

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

* منهج الدراسة
* مجتمع وعينة الدراسة
* أداة الدراسة
* أساليب التحليل الإحصائي

إجراءات الدراسة

يتناول هذا الفصل وصفاً للخطوات الإجرائية التي أُتبعت للقيام بهذه الدراسة من حيث المنهج المستخدم ، وشرح مجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها ، ووصف الأداة المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات المطلوبة لهذه الدراسة ، وطريقة بناء الاستبانة ، ثم أسلوب المعالجة الإحصائية في تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة .

منهج الدراسة :

تمثل المنهج العام لهذه الدراسة في استخدام المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظواهر والأشياء التي تخص موضوع الدراسة ، وجمع الحقائق والمعلومات الخاصة بها ، وتصنيفها وتحليلها ثم استخلاص النتائج منها .

مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من الهيئات القيادية من المسؤولين والمسؤولات في الأجهزة الحكومية والخاصة المعنية بشؤون تأهيل وتوظيف المرأة كطاقة بشرية في كل من الرياض وجدة . وقد تم تحديد مجتمع وعينة الدراسة في كل من القطاعين العام والخاص كالآتي :

أولاً : القطاع العام :

حددت الباحثة مجتمع الدراسة في الأجهزة الحكومية في كل من الرياض وجدة *، وقد تم تطبيق الدراسة الميدانية على الأجهزة الحكومية في الرياض بناءً على الآتي :

١ ـ وجود مسؤولي التخطيط في الوزارات والدوائر الحكومية والمؤسسات العامة في الرياض .

٢ ـ محافظة الرياض تضم (٢٤,٩ ٪) من المصالح والإدارات الحكومية (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، ١٤١٤ هـ ، ص ٣٠) ، ونظراً لمحدودية العدد واختلاف الجهات استخدمت الباحثة طريقة المسح الشامل لمجتمع الدراسة ، حيث تم توزيع (٥٧) استبانة .

---

* أنظر الملحق (ص ٢٢٢) .

ثانياً : القطاع الخاص :

حددت الباحثة مجتمع الدراسة في الأجهزة الخاصة في مدينة جدة بناءً على الآتي :

١ ـ تعتبر مدينة جدة منطقة تجارية .

٢ ـ المنطقة الغربية تضم (٣٦٪) من منشآت القطاع الخاص ، أكبر مدينة في هذه المنطقة جدة وتحظى بنسبة (١٦,٥٪) من مجموع منشآت القطاع الخاص في نهاية عام ١٤١٤ هـ (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، ١٤١٤ هـ ، ص ٣٠) .

وقد قسمت الباحثة مجتمع الدراسة في القطاع الخاص على النحو التالي :

القسم الأول:

ـ المؤسسات المالية وعددها (١٠)

ـ الجميعات الخيرية وعددها (٨)

ـ الصحف والمجلات وعددها (٦)

وقد تم استخدام طريقة المسح الشامل نظراً لمحدودية العدد ، ولأن المجتمع الإحصائي متباين وصغير نسبياً ويجب أن تمثل فيه جميع العناصر .

القسم الثاني:

أ ـ القطاع التعليمي : المدارس الأهلية للبنات بجدة وعددها (١٣١)* ، تم تحديد عينة عشوائية بواقع (٣٠٪) من إجمالي المدارس الأهلية أي (٤٠) مدرسة تم إختيارها عن طريق جداول الأرقام العشوائية .

ب ـ القطاع الصحي : المؤسسات الصحية الخاصة بجدة وعددها (٣١٧)** تم تحديد عينة عشوائية عنقودية بواقع (٣٠٪) من إجمالي المؤسسات الخاصة ، أي (٩٥) مؤسسة موزعة كالآتي :

---

* إحصائية من التعليم الأهلي ، مكتب التوجيه التربوي ، رئاسة تعليم البنات بتاريخ ١٤١٦/٧/١٣ هـ .

** إحصائية من المديرية العامة للشؤون الصحية ، نظام الرخص الطبية والصيدلية ، وزارة الصحة ، بتاريخ ١٤١٦/٧/١٤ هـ .

أداة الدراسة :

اعتمدت الباحثة على الاستبانة كوسيلة أساسية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لأغراض الدراسة * .

بناء الإستبانة :

تم بناء الاستبانة لجمع بيانات الدراسة من أفراد العينة وفقاً للخطوات التالية :

١ ـ بعد مراجعة العديد من الأدبيات حول الموضوع ، تكونت لدى الباحثة مجموعة من الأفكار والآراء التي يمكن طرحها على عينة الدراسة .

٢ ـ بناءً على مشكلة وهدف الدراسة والأسئلة المنبثقة عنها تم إعداد وتصميم استبانة أولية من قبل الباحثة .

٣ ـ تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين ** بهدف :

ـ تحديد العبارات الغامضة أو التي تحمل أكثر من معنى حتى يتم تعديلها .

ـ استبعاد العبارات غير المناسبة ، واقتراح عبارات جديدة .

ـ الإطمئنان إلى عدم وجود تداخل بين أبعاد الدراسة .

ولقد حرصت الباحثة على الاستفادة من آراء وتوجيهات لجنة المحكمين على عبارات الاستبانة ، ومحتوى كل بعد من الأبعاد الثلاثة ، ولذلك تم تعديل بعض العبارات ، وحذف بعض العبارات ، وإضافة عبارات جديدة للاستبانة ، بحيث أصبح عدد العبارات (٥٥) عبارة موزعة على أبعاد الدراسة ، وقد روعي عند صياغتها دقة اللفظ وسلامة التركيب ، وقياسها لما وضعت له قدر الإمكان *.

٣ ـ احتوت الاستبانة على جزئين أساسين هما :

الجزء الأول : بيانات عامة خاصة بالمجيبين وتشمل ما يلي (المستوى التعليمي ، سنوات الخدمة ، التدريب ، نوعية القطاع ، الجنس) .

---

* انظر الملحق رقم (١) ص ٢٠٣ ـ ٢٠٨ .

** انظر الملحق رقم (١٢) ص ٢٢٠ ، ٢٢١ .

ـ الجزء الثاني : ويتكون من (٥٥) عبارة تقيس الأبعاد التالية :

١ ـ الفرص الوظيفية للمرأة السعودية تعبر عنها العبارات (من ١ إلى ٢١) .

٢ ـ الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية تعبر عنها العبارات (من ٢٢ إلى ٣٦) .

٣ ـ نظام توظيف المرأة السعودية تعبر عنها العبارات (من ٣٧ إلى ٥٥) وقد استخدمت الباحثة مقياس يعتمدعلى جانبين كالآتي :

ـ الواقع (الممارس) ويتمثل في أربع خيارات « غالباً ، أحياناً ، نادراً ، لا يوجد » .

ـ المأمول (ما يجب أن يكون عليه) ويتمثل في أربع خيارات « مهم جداً ، مهم ، مهم بدرجة ضعيفة ، غير مهم » .

صدق الاستبانة :

إعتمدت الباحثة على صدق المحكمين في التحقق من صدق الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات ، وذلك بعرضها على (٣٣) محكماً من المتخصصين بالمجالات التربوية والنفسية* وذلك لمعرفة مدى ملاءمة فقرات الاستبانة لقياس الغرض الذي وضعت من أجله ، وتم استبعاد الفقرات التي لم يتفق عليها ٨٠٪ من آراء المحكمين ، وبناءً على ملاحظاتهم تمت صياغة الاستبانة في صورتها النهائية .

ثبات الاستبانة :

تم حساب معامل الفاكورنباخ لمعرفة ثبات الاستبانة ، وكان معامل الثبات (٠,٨٩) وهو معامل ثبات مرتفع ، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الوثوق بها .

أساليب التحليل الإحصائي للمعلومات :

أستخدمت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجة المعلومات باستخدام الطرق الإحصائية التالية :

---

* انظر الملحق رقم (١٢) ص ٢٢٠ ، ٢٢١ .

١ ـ التكرارات والنسب المئوية.

٢ ـ المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية ، واستخدمت الباحثة متوسط حسابي مرجح أساسا ً للحكم على مدى توفر الفرص ومستوى الأهمية للعبارات بناءً على المقياس التالي :

مدى توفر الفرص	المتوسط الحسابي المرجح	مستوى الأهمية
غالباً	٣,٥ وأكثر	مهم جداً
أحياناً	٢,٥ ـ ٣,٤	مهم
نادراً	١,٥ ـ ٢,٤	مهم بدرجة ضعيفة
لا يوجد	أقل من ١,٥	غير مهم

٣ ـ اختبار (ت) T. Test لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الواقع والمأمول لأبعاد الدراسة .

٤ ـ اختبار (ت) T. Test لتحديد الفروق بين أبعاد الدراسة حسب متغير (القطاع ، الجنس) .

٥ ـ تحليل التباين الآحادي لتحديد الفروق بين أبعاد الدراسة حسب متغير (المستوى التعليمي ، سنوات الخدمة ، التدريب) .

الفصل الرابع

عـرض ومناقشة نتائــج الدراسة وتفسيرها

* نتائج الدراسة
* مناقشة النتائج وتفسيرها
* تطبيقـات الدراســة

نتائج الدراسة :

تم تصميم هذه الدراسة بهدف معرفة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية وتلك التي يمكن إتاحتها لها في القطاعين العام والخاص ، بما يتفق مع تعاليم الشريعة الإسلامية ، وكذلك ما يتعلق بالفرص التأهيلية لها ونظام توظيفها ، ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة أداة استقصاء لجمع المعلومات من عينة الدراسة ، ومن ثمّ تم استخدام الطرق الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات عن طريق الحاسب الآلي (SPSS) التابع لجامعة أم القرى ، وكانت الدراسة تهدف للإجابة على الأسئلة التالية :

١ ـ ما الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٢ ـ ما الفرص الوظيفية التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٣ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة الفرص الوظيفية المناسبة لها مستقبلاً ؟

٤ ـ ما الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٥ ـ ما الفرص التأهيلية التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٦ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة الفرص التأهيلية المناسبة لها مستقبلاً ؟

٧ ـ ما نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٨ ـ ما نظام التوظيف الذي يمكن إتاحته للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٩ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة نظام التوظيف المناسب لها مستقبلاً ؟

وقد تم تحليل نتائج الدراسة في إطار الأبعاد التالية :

ـ الفرص الوظيفية للمرأة السعودية .

ـ الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية .

ـ نظام توظيف المرأة السعودية .

الواقع والمأمول للفرص الوظيفية للمرأة السعودية

لمعرفة درجة ممارسة المرأة السعودية للفرص الوظيفية في الواقع ، ومستوى الأهمية لهذه الفرص مستقبلاً من وجهة نظر أفراد العينة تم حساب التكرارات والنسب ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت) لتحديد الفروق بين الواقع والمأمول للفرص الوظيفية .

١ـ واقع الفرص الوظيفية للمرأة السعودية

جدول رقم ٤/١

التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لواقع الفرص الوظيفية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تصاعدياً حسب المتوسط الحسابي لأقل فرصة موجودة في الواقع من وجهة نظر أفراد العينة .

م	ترتيب الفقرات تصاعدياً	واقع الفرص الوظيفية للمرأة السعودية	لا يوجد		نادراً		أحيانـاً		غالباً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
١	١٩	تُفتح قطاعات عمل نسائي في مجالات الصناعة بما يتناسب مع طبيعة المرأة .	٩٧	٦٦,٤	٣٥	٢٤	١١	٧,٥	٣	٢,١	١,٤٥٢	,٧٢٥
٢	١٠	تتاح للمرأة فرص العمل في مكاتب استشارية خاصة بالنساء .	٨٥	٥٨,٢	٤١	٢٨,١	١٧	١١,٦	٢	١,٤	١,٦١٠	,٩٧١
٣	١٤	تتاح للمرأة فرص العمل في أقسام نسائية لشركات التأمين التعاوني .	٨٨	٦٠,٣	٣٨	٢٦	١٧	١١,٦	١	,٧	١,٦٢٣	١,١٣٣
٤	١٨	تتاح للمرأة فرص العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة كالمحاسبة والتدقيق بعيداً عن الاختلاط .	٧٦	٥٢,١	٤٧	٣٢,٢	١٧	١١,٦	٦	٤,١	١,٦٧٨	,٨٣٨
٥	١٧	تتاح للمرأة فرص العمل في مكتبات خاصة للنساء للتصوير والطباعة والتغليف والترجمة .	٧١	٤٨,٦	٤٧	٣٢,٢	١٨	١٢,٣	١٠	٦,٨	١,٧٧٤	,٩١٦
٦	١٢	تُعطى للمرأة فرص العمل في التعليم الإبتدائي للبنين للثلاث سنوات الأولى .	٨٩	٦١	٢٢	١٥,١	١٤	٩,٦	٢٠	١٣,٧	١,٨٠٨	١,٢٥٠

تابع جدول ٤/١

م	ترتيب الفقرات تصاعدياً	واقع الفرص الوظيفية للمرأة السعودية	لا يوجد		نادراً		أحيانـاً		غالباً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
٧	٢٠	تُفتح أجهزة عمل نسائي متنوعة كالمستشفيات النسائية .	٤٨	٣٢,٩	٦٢	٤٢,٥	٢٦	١٧,٨	١٠	٦,٨	١,٩٨٦	,٨٨٧
٨	٦	تتاح للمرأة فرص العمل الحر في المؤسسات العامة التجارية .	٤٢	٢٨,٨	٥٩	٤٠,٤	٣٧	٢٥,٣	٥	٣,٤	٢,١٧٨	١,٢٩٠
٩	٨	تتاح للمرأة فرص العمل في هندسة الديكوروالتجميل المنزلي.	٣٤	٢٣,٣	٦٤	٤٣,٨	٣٥	٢٤	١٢	٨,٢	٢,٢١٩	١,٠٤٧
١٠	١١	تتاح للمرأة فرص العمل في أقسام نسائية في جميع الوزارات والمصالح الحكومية .	٣٢	٢١,٩	٥٩	٤٠,٤	٣٥	٢٤	٢٠	١٣,٧	٢,٢٩٥	,٩٦٣
١١	٩	تُعطى للمرأة فرص العمل الفني في المؤسسات النسائية .	٢٣	١٥,٨	٥٢	٣٥,٦	٤٤	٣٠,١	٢٥	١٧,١	٢,٥٨٢	١,٢١٩
١٢	١٥	تُوفر للمرأة فرصة العمل في أسواق ومتاجر نسائية مغلقة .	١٢	٨,٢	٦٥	٤٤,٥	٤٥	٣٠,٨	٢٢	١٥,١	٢,٦٢٣	,١٣٣
١٣	٢١	تتاح للمرأة فرصة الاستقلال ماديا	١٧	١١,٦	٣٨	٢٦	٦١	٤١,٨	٢٧	١٨,٥	٢,٨١٥	,٢٧٦
١٤	٤	تُعطى للمرأة فرص العمل في المجالات الإدارية النسائية على كافة المستويات .	٩	٦,٢	٢٦	١٧,٨	٦١	٤١,٨	٥٠	٣٤,٢	٣,٠٤١	,٨٧٨
١٥	٧	تتاح للمرأة فرص العمل المصرفي النسائي .	٢	١,٤	٢٨	١٩,٢	٦٥	٤٤,٥	٥١	٣٤,٩	٣,١٣٠	,٧٦٤
١٦	١	تتاح للمرأة فرص العمل المناسبة لتخصصها العلمي .	٢	١,٤	١٨	١٢,٣	٨٣	٥٦,٨	٤٣	٢٩,٥	٣,١٤٤	,٦٧٥
١٧	١٣	تتاح للمرأة فرص العمل اليدوي كالخياطة والنسيج وتصميم الأزياء	٥	٣,٤	٢٥	١٧,١	٥٦	٣٨,٤	٦٠	٤١,١	٣,١٧١	,٨٣٣
١٨	٢	تتاح للمرأة فرصة الإحلال بدلاً من القوى العاملة غير السعودية .	٥	٣,٤	٢١	١٤,٤	٧٢	٤٩,٣	٤٦	٣١,٥	٣,١٨٥	١,٠٣١
١٩	١٦	تُوفر للمرأة فرص العمل في دور التجميل واللياقة وتصفيف الشعر للسيدات .	٧	٤,٨	٢٩	١٩,٩	٣٨	٢٦	٧٢	٤٩,٣	٣,١٩٩	,٩٢٢
٢٠	٣	تتاح للمرأة فرص العمل القيادي في القطاع النسوي .	٦	٤,١	١٩	١٣	٦٤	٤٣,٨	٥٦	٣٨,٤	٣,٢١٢	,٩٤١
٢١	٥	تتاح للمرأة فرص العمل الخيري في المؤسسات النسائية .	٥	٣,٤	١١	٧,٥	٤٠	٢٧,٤	٩٠	٦١,٦	٣,٤٧٣	,٧٨١

من استخدام منهج التحليل الوصفي للجدول (٤/١) يتضح أن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في المجالات الأقرب لمهن المرأة التقليدية أكبر من الفرص المتاحة في القطاعات الصناعية والتجارية .

فمن الجدول (٤/١) يتضح أن الفرص المتاحة للمرأة في المجالات النسوية التقليدية يتراوح متوسطها بين (٣,٠٤١) و (٣,٤٧) . ومن الفرص التقليدية وشبه التقليدية للمرأة العاملة :

١ ـ العمل الخيري في المؤسسات النسائية .

٢ ـ العمل القيادي في القطاع النسوي .

٣ ـ العمل في دور التجميل واللياقة وتصفيف الشعر للسيدات .

٤ ـ العمل في مجال الخياطة والنسيج وتصميم الأزياء .

٥ ـ العمل في المجال المصرفي النسوي .

٦ ـ العمل في المجالات الإدارية النسوية .

كما ظهر من الجدول (٤/١) أن (٦٦,٤٪) من أفراد العينة يرون أن الفرص في مجال الصناعة غير موجودة في الواقع حيث كان المتوسط (١,٤٥٢) مع انحراف معياري (٧٢٥,) .

ومن الجدول (١ /٤) يظهر أن الفرص تكون نادرة . (متوسط بين ١,٦١ و ٢,٢٩) كلما كانت مجالات العمل غير تقليدية (غير مألوفة) أو من المهن التي عادةً ما تكون للرجال مثل :

١ ـ العمل في مكاتب استشارية .

٢ ـ العمل في شركات التأمين .

٣ ـ العمل في الشركات الخاصة .

٤ ـ العمل في مجالات التصوير والطباعة والتغليف والترجمة .

٥ ـ العمل في تدريس البنين دون سن عشر سنوات .

٦ ـ العمل في مستشفيات نسائية .

٧ ـ العمل في المؤسسات التجارية العامة .

٨ ـ العمل في مجال الديكور المنزلي .

٩ ـ العمل في فروع الوزارات .

وكما يظهر من الجدول (١ / ٤) فإن هنالك مهناً يتاح للمرأة فيها فرص العمل أحياناً. (متوسط بين ٢,٥٨٢ و ٢,٦٢٣) ، ومن هذه المهن :

١ ـ العمل الفني في المؤسسات الفنية .

٢ ـ العمل في الأسواق النسائية .

وكما يظهر من التحليل في الجدول السابق فإن النتائج تتفق مع النظريات القائلة :

١ ـ بأن فرص عمل المرأة تزيد في مجالات عمل المرأة التقليدي .

٢ ـ بأن فرص عمل المرأة في المجالات الإدارية المتوسطة كالقيادات النسوية ، والإدارات الوسطية والعمل في فروع الوزارات أكثر من فرص عمل المرأة في الإدارات العليا .

٣ ـ بأن العمل في مجال الصناعة يسيطر عليه الرجل وهو أقرب لطبيعة الرجل عنه لطبيعة المرأة ، لهذا يُلاحظ أن متوسط الفرص المتاحة للمرأة في مجال الصناعات (١,٤٥٢) .

٢ـ المأمول للفرص الوظيفية للمرأة السعودية .

جدول رقم ٢ / ٤

التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لمستوى الأهمية ، والمتوسطات والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأهم فرصة في مستقبل الفرص الوظيفية من وجهة نظر أفراد العينة

م	ترتيب الفقرات تنازليا	المأمول للفرص الوظيفية للمرأة السعودية	غير مهم		مهم بدرجة ضعيفة		مهم		مهم جداً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
١	١	تتاح للمرأة فرص العمل المناسبة لتخصصها العلمي .	١	,٧	١	,٧	٣٦	٢٤,٧	١٠٧	٧٣,٣	٣,٧٥٣	,٦٧٠
٢	١٣	تتاح للمرأة فرص العمل اليدوي كالخياطة والنسيج وتصميم الأزياء .	ـ	ـ	٥	٣,٤	٣٨	٢٦	١٠٢	٦٩,٩	٣,٧٠٥	,٦٩٦
٣	٢	تتاح للمرأة فرصة الإحلال بدلاً من القوى العاملة غيرالسعودية .	٢	١,٤	٦	٤,١	٤١	٢٨,١	٩٤	٦٤,٤	٣,٦٩٩	,٩٩٩
٤	٥	تتاح للمرأة فرص العمل الخيري في المؤسسات النسائية .	١	,٧	٥	٣,٤	٣٩	٢٦,٧	١٠٠	٦٨,٥	٣,٦٧٨	,٧٣٣
٥	٣	تتاح للمرأة فرص العمل القيادي في القطاع النسوي .	١	,٧	٦	٤,١	٤٢	٢٨,٨	٩٧	٦٦,٤	٣,٦١٠	,٦٠٣
٦	١٦	تُوفر للمرأة فرص العمل في دور التجميل واللياقة وتصفيف الشعر للسيدات .	ـ	ـ	١١	٧,٥	٣٨	٢٦	٩٧	٦٦,٤	٣,٥٨٩	,٦٢٩
٧	٤	تُعطى للمرأة فرص العمل في المجالات الإدارية النسائية على كافة المستويات .	٤	٢,٧	٤	٢,٧	٥١	٣٤,٩	٨٧	٥٩,٦	٣,٥١٤	,٦٨٧
٨	٩	تُعطى للمرأة فرص العمل الفني في المؤسسات النسائية .	٧	٤,٨	١٢	٨,٢	٤٨	٣٢,٩	٧٧	٥٢,٧	٣,٤٣٢	١,٠٥٦
٩	٧	تتاح للمرأة فرص العمل المصرفي النسائي .	٨	٥,٥	١١	٧,٥	٤٤	٣٠,١	٨٣	٥٦,٨	٣,٣٨٤	,٨٤٩

تابع جدول ٤/٢

م	ترتيب الفقرات تنازليا	المأمول للفرص الوظيفية للمرأة السعودية	غير مهم		مهم بدرجة ضعيفة		مهم		مهم جداً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
١٠	٢١	تتاح للمرأة فرصة الاستقلال ماديا.	١١	٧,٥	١٨	١٢,٣	٤٥	٣٠,٨	٦٨	٤٦,٦	٣,٣٥٦	١,٣٢٧
١١	١٧	تتاح للمرأة فرص العمل في مكتبات خاصة للنساء للتصوير والطباعة والتغليف والترجمة .	١٠	٦,٨	٢٠	١٣,٧	٤٠	٢٧,٤	٧٦	٥٢,١	٣,٢٤٧	,٩٣٦
١٢	١٩	تُفتح قطاعات عمل نسائي في مجالات الصناعة بما يتناسب مع طبيعة المرأة .	١٣	٨,٩	٢٦	١٧,٨	٣١	٢١,٢	٧٥	٥١,٤	٣,١٩٩	١,١٢٤
١٣	١١	تتاح للمرأة فرص العمل في أقسام نسائية في جميع الوزارات والمصالح الحكومية .	١٢	٨,٢	٢٣	١٥,٨	٤١	٢٨,١	٦٩	٤٧,٣	٣,١٩٢	١,٠٨٥
١٤	١٠	تتاح للمرأة فرص العمل في مكاتب استشارية خاصة بالنساء .	٧	٤,٨	٣٣	٢٢,٦	٤٣	٢٩,٥	٦٢	٤٢,٥	٣,١٤٤	١,٠٣٧
١٥	٢٠	تُفتح أجهزة عمل نسائي متنوعة كالمستشفيات النسائية .	١٦	١١	٢٢	١٥,١	٣٣	٢٢,٦	٧٥	٥١,٤	٣,١٤٤	١,٠٤٤
١٦	٨	تتاح للمرأة فرص العمل في هندسة الديكور والتجميل المنزلي .	١١	٧,٥	٢٥	١٧,١	٥٣	٣٦,٣	٥٦	٣٨,٤	٣,١٠٣	١,٠٤٩
١٧	١٥	تُوفر للمرأة فرص العمل في أسواق ومتاجر نسائية مغلقة .	١١	٧,٥	٣١	٢١,٢	٤٦	٣١,٥	٥٦	٣٨,٤	٣,١٠٣	١,١٧٩
١٨	١٢	تُعطى للمرأة فرص العمل في التعليم الإبتدائي للبنين للثلاث سنوات الأولى .	٢٨	١٩,٢	١٣	٨,٩	٢٩	١٩,٩	٧٥	٥١,٤	٣,٠٨٢	١,٢٧٣
١٩	١٨	تتاح للمرأة فرص العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة كالمحاسبة والتدقيق بعيداً عن الإختلاط .	١٧	١١,٦	٣٣	٢٢,٦	٤٠	٢٧,٤	٥٥	٣٧,٧	٢,٩٥٩	١,١٥٠
٢٠	١٤	تتاح للمرأة فرص العمل في أقسام نسائية لشركات التأمين التعاوني .	٢٤	١٦,٤	٣١	٢١,٢	٥٩	٤٠,٤	٣١	٢١,٢	٢,٧١٢	١,١٢٠
٢١	٦	تتاح للمرأة فرص العمل الحر في المؤسسات العامة التجارية .	٣٥	٢٤	٣٧	٢٥,٣	٤٥	٣٠,٨	٢٨	١٩,٢	٢,٥٠٠	١,١٨٨

ومن الجدول (٢ / ٤) يظهر أن زيادة الفرص للمرأة للعمل في مختلف المجالات تعتبر مهمة جداً في المجالات التقليدية للمرأة مثل :

١ ـ العمل في مجال تخصصها العلمي (متوسط أهمية ٣,٧٥٣) .

٢ ـ العمل في مجال الخياطة والنسيج اليدوي (متوسطة أهمية ٣,٧٠٥) .

٣ ـ العمل بدلاً من القوى العاملة غير السعودية (متوسط أهمية ٣,٦٩٩) .

٤ ـ العمل في المؤسسات الخيرية النسوية (متوسط أهمية ٣,٦٧٨) .

٥ ـ العمل القيادي في القطاع النسوي (متوسط أهمية ٣,٦١) .

٦ ـ العمل في مجال التجميل واللياقة (متوسط أهمية ٣,٥٨٩) .

ومع أن اعتقاد أفراد العينة بأهمية زيادة الفرص الوظيفية للمرأة في كل المجالات إلاّ أن درجة الأهمية تتناقص كلما كان العمل غير تقليدي حيث تبلغ أقل درجات أهميّة زيادة الفرص ، في إتاحة فرص للمرأة للعمل في مجال :

١ ـ الأعمال الحرة (متوسط أهمية ٢,٥٠) .

٢ ـ العمل في شركات التأمين (متوسط أهمية ٢,٧١) .

٣ ـ العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة (متوسط أهمية ٢,٩١) .

ومما سبق يتضح أن واقع الفرص الوظيفية وأهمية إتاحة المزيد من الفرص الوظيفية مقيد بكون الأعمال مما جرت العادة على تقبل عمل المرأة في مجالها .

الواقع والمأمول للفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية

تم حساب التكرارات والنسب والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية للتعرف على واقع الفرص التأهيلية للمرأة السعودية ، ومستوى الأهمية لها من وجهة نظر أفراد العينة ، وتحديد الفروق عن طريق استخدام إختبار (ت) .

١ـ واقع الفرص التأهيلية للمرأة السعودية .

جدول رقم ٤/٤

التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لواقع الفرص التأهيلية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تصاعدياً حسب المتوسط الحسابي لأقل فرصة موجودة في الواقع من وجهة نظر أفراد العينة .

م	ترتيب الفقرات تصاعدياً	واقع الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية	لا يوجد		نادراً		أحيانـاً		غالباً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
١	٨	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في مصانع نسائية لمنتجات مختلفة .	٤٨	٥٧,٥	٤١	٢٨,١	١٣	٨,٩	٨	٥,٥	١,٦٢٣	٠,٨٦٤
٢	١٥	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها لممارسة الأعمال التجارية .	٤٧	٣٢,٢	٦٠	٤١,١	٣٦	٢٤,٧	٣	٢,١	١,٩٦٦	,٨٠٩
٣	٣	يُقدم للمرأة من التعليم ما يؤهلها للقيام بالأعمال الحرة .	٤١	٢٨,١	٧٠	٤٧,٩	٢٧	١٨,٥	٧	٤,٨	٢,٠٤٨	,٩٩٩
٤	١١	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المؤسسات المالية .	٣٤	٢٣,٣	٦٣	٤٣,٢	٤١	٢٨,١	٧	٤,٨	٢,١٩٢	١,٠٠٦
٥	١٢	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في الصحافة والإعلام .	٤٢	٢٨,٨	٥١	٣٤,٩	٤٤	٣٠,١	٥	٣,٤	٢,٢٧٤	١,٤١٧
٦	١٣	يتاح للمرأة من التعليم ما يؤهلها لأعمال الترجمة .	٢٧	١٨,٥	٥٠	٣٤,٢	٥٩	٤٠,٤	١٠	٦,٨	٢,٣٥٦	,٨٦١

تابع جدول ٤ / ٤

م	ترتيب الفقرات تصاعدياً	واقع الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية	لا يوجد		نادراً		أحيانـاً		غالباً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
٧	٤	يُقدم للمرأة من التعليم ما يؤهلها للأعمال القيادية المناسبة لها .	٢٤	١٦,٤	٥٠	٣٤,٢	٥٢	٣٥,٦	١٩	١٣	٢,٥٠٠	,٠٦٥
٨	٧	يتاح للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المؤسسات النسائية .	١٨	١٢,٣	٤٧	٣٢,٢	٥٥	٣٧,٧	٢٥	١٧,١	٢,٦٤٤	١,٠٠٥
٩	١٤	يتاح للمرأة من التعليم ما يؤهلها لأعمال السكرتارية والحاسب الآلي	١٢	٨,٢	٤٦	٣١,٥	٦١	٤١,٨	٢٧	١٨,٥	٢,٧٠٥	,٨٦٤
١٠	١٠	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المختبرات ومعامل التحاليل .	١٢	٨,٢	٣٤	٢٣,٣	٦٢	٤٢,٥	٣٨	٢٦	٢,٨٦٣	,٨٩٩
١١	٩	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المستشفيات .	٩	٦,٢	٣٤	٢٣,٣	٦٣	٤٣,٢	٣٩	٢٦,٧	٢,٩٥٢	,٩٩٩
١٢	١	يُقدم للمرأة من التعليم مايجعلها قادرة على العمل في مجالات مختلفة مناسبة لها .	٩	٦,٢	٣٠	٢٠,٥	٥٥	٣٧,٧	٥٢	٣٥,٦	٣,٠٢٧	,٩٠٢
١٣	٢	يُقدم للمرأة من التعليم مايعدها للحياة الأسرية والتدبير المنزلي .	٣	٢,١	٢١	١٤,٤	٦٥	٤٤,٥	٥٧	٣٩	٣,٢٠٥	,٧٦٠
١٤	٦	يُتاح للمرأة من التعليم مايعدها لمهنة الطب .	-	-	٩	٦,٢	٦٣	٤٣,٢	٧٢	٤٩,٣	٣,٥١٤	,٨٨٩
١٥	٥	يتاح للمرأة من التعليم مايعدها لمهنة التدريس .	-	-	٤	٢٠	٢٠	١٣,٧	١٢٢	٨٣,٦	٣,٨٠٨	,٤٦٠

من تحليل الجدول (٤/٤) يظهر أن مجال إعداد المرأة مرتبط بالمهن التقليدية للمرأة فمن الجدول السابق يظهر أن المرأة تعُد غالباً (متوسط ٣,٥ وأكثر) في المجالات التالية :

١ ـ الإعداد لمهنة التدريس .

٢ ـ الإعداد لمهنة الطب .

ويندر إعداد المرأة . (متوسط بين ١,٦٢ و ٢,٣٥٦) في المجالات التالية :

١ ـ مجال المصانع النسائية .

٢ ـ مجال الأعمال التجارية .

٣ ـ مجال الأعمال الحرة .

٤ ـ مجال المؤسسات المالية .

٥ ـ مجال الصحافة والإعلام .

٦ ـ أعمال الترجمة .

أما بقية المجالات فالمرأة تُعد فيها أحياناً . (متوسط بين ٢,٥ و ٣,٢٠٥) وهي :

١ ـ الأعمال القيادية المناسبة لها .

٢ ـ العمل في المؤسسات النسائية .

٣ ـ أعمال السكرتارية والحاسب الآلي .

٤ ـ مجال المختبرات ومعامل التحاليل .

٥ ـ العمل في المستشفيات .

٦ ـ العمل في مجالات مختلفة مناسبة لها .

٧ ـ الإعداد للحياة الأسرية .

٢ـ المأمول للفرص التأهيلية للمرأة السعودية

جدول رقم ٥/٤

التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لمستوى الأهمية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأهم فرصة من وجهة نظر أفراد العينة

م	ترتيب الفقرات تنازليا	المأمول للفرص التأهيلية للمرأة السعودية	غير مهم		مهم بدرجة ضعيفة		مهم		مهم جداً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
١	٥	يتاح للمرأة من التعليم ما يعدها لمهنة التدريس .	–	–	–	–	١٩	١٣	١٢٣	٨٤,٢	٤,٠٠٧	,٩٠٦
٢	١	يُقدم للمرأة من التعليم ما يجعلها قادرة على العمل في مجالات مختلفة مناسبة لها .	١	,٧	٥	٣,٤	١٩	١٣	١٢٠	٨٢,٢	٣,٨١٥	,٦٨٥
٣	٦	يتاح للمرأة من التعليم مايعدها لمهنة الطب .	–	–	٤	٢,٧	٢٥	١٧,١	١١٧	٨٠,١	٣,٧٧٤	,٤٨١
٤	٢	يُقدم للمرأة من التعليم مايعدها للحياة الأسرية والتدبير المنزلي .	–	–	٤	٢,٧	٢٧	١٨,٥	١١٥	٧٨,٨	٣,٧٦٠	,٤٨٩
٥	٩	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المستشفيات .	١	,٧	١١	٧,٥	٣٤	٢٣,٣	١٠٠	٦٨,٥	٣,٥٩٦	,٦٦٠
٦	٧	يُتاح للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المؤسسات النسائية .	٢	١,٤	٦	٤,١	٥٤	٣٧	٨٣	٥٦,٨	٣,٥٤١	,٧٨٩
٧	١٠	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المختبرات ومعامل التحاليل .	٢	١,٤	١٢	٨,٢	٣٩	٢٦,٧	٩٣	٦٣,٧	٣,٥٢٧	,٧٠٧
٨	٤	يُقدم للمرأة من التعليم ما يؤهلها للأعمال القيادية المناسبة لها .	٥	٣,٤	١٢	٨,٢	٥١	٣٤,٩	٧٨	٥٣,٤	٣,٣٨٤	,٧٨١
٩	١٤	يُتاح للمرأة من التعليم ما يؤهلها لأعمال السكرتارية والحاسب الآلي	٨	٥,٥	١٨	١٢,٣	٤٦	٣١,٥	٧٣	٥٠	٣,٣٠٨	١
١٠	١٣	يُتاح للمرأة من التعليم ما يؤهلها لأعمال الترجمة .	٤	٢,٧	١٦	١١	٥٨	٣٩,٧	٦٨	٤٦,٦	٣,٣٠١	,٧٧٣
١١	٨	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في مصانع نسائية لمنتجات مختلفة .	٧	٤,٨	٢٦	١٧,٨	٤٣	٢٩,٥	٧٠	٤٧,٩	٣,٢٠٥	,٩٠١
١٢	١٢	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في الصحافة والاعلام .	١٤	٩,٦	٢٤	١٦,٤	٥٤	٣٧	٥١	٣٤,٩	٣,١١٦	١,٢٧٩
١٣	١١	يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المؤسسات المالية .	١٢	٨,٢	٣٢	٢١,٩	٥٤	٣٧	٤٨	٣٢,٩	٢,٩٤٥	,٩٣٨
١٤	٣	يُقدم للمرأة من التعليم ما يؤهلها للقيام بالأعمال الحرة .	١٧	١١,٦	٣٢	٢١,٩	٤٩	٣٣,٦	٤٨	٣٢,٩	٢,٨٧٧	١,٠٠٣
١٥	١٥	يُقدم للمرأة من التعليم مايعدها لممارسة الأعمال التجارية .	١٨	١٢,٣	٤٤	٣٠,١	٤٨	٣٢,٩	٣٦	٢٤,٧	٢,٦٩٩	,٩٧٨

وكما يظهر من جدول (٥ / ٤) فإن أهمية إعداد المرأة مرتبطة بكون العمل تقليدي أو غير تقليدي ، فكلما كان العمل تقليدياً زادت أهمية الإعداد أما إذا كان غير تقليدي فتقل أهمية الإعداد .

فمن الجدول (٤/٥) يظهر أن إعداد المرأة مهم جداً . (متوسط بين ٤,٠٠٧ و ٣,٥٢) في المجالات التالية والتي تعتبر تقليدية .

١ ـ مهنة التدريس .

٢ ـ المهن المختلفة .

٣ ـ مهنة الطب .

٤ ـ الحياة الأسرية .

٥ ـ العمل في المستشفيات .

٦ ـ العمل في المؤسسات النسائية .

٧ ـ العمل في المختبرات ومجال التحليل .

وتعتبر أهمية الإعداد فيما عدا ذلك مجالات أهمية متوسطة. (متوسط بين ٣,٣٨ و ٢,٦٩) . وهذه المجالات تشمل :

١ ـ الأعمال القيادية المناسبة للمرأة .

٢ ـ أعمال السكرتارية والحاسب الآلي .

٣ ـ أعمال الترجمة .

٤ ـ مجال المصانع النسائية .

٥ ـ أعمال الصحافة والإعلام .

٦ ـ مجال المؤسسات المالية .

٧ ـ مجال الأعمال الحرة .

٨ ـ مجال الأعمال التجارية .

٣ـ الفروق بين الواقع والمأمول للفرص التأهيلية .

جدول رقم ٦/٤

إختبار (ت) لمعرفة الفروق بين الواقع والمأمول للفرص التأهيلية للمرأة السعودية

	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ملاحظة
الواقع والمأمول	١٤٦	٣٩,٦٧ ٥٠,٨٥	٧,٩١ ٦,٩١	ـ١٤,٤٨	١٤٥	٠,٠٠٩	دالـــة

تشير نتائج الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الواقع والمأمول فيما يتعلق بالإعداد والتأهيل حيث كانت قيمة ت (ـ ١٤,٤٨) > (١٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

الواقع والمأمول لنظام توظيف المرأة السعودية

تم حساب التكرارات والنسب والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية للتعرف على واقع نظام توظيف المرأة السعودية، ومستوى الأهمية لإتاحة نظام توظيف للمرأة السعودية من وجهة نظر أفراد العينة ، وتحديد الفروق بين الواقع والمأمول عن طريق استخدام اختبار (ت) .

١ـ واقع نظام توظيف المرأة السعودية .

جدول رقم ٧ / ٤

التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لواقع نظام التوظيف ، والمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية مرتبة تصاعدياً حسب المتوسط الحسابي لأقل نظام موجود في الواقع من وجهة نظر أفراد العينة

م	ترتيب الفقرات تصاعدياً	واقع نظام توظيف المرأة السعودية	لا يوجد		نادراً		أحيانـاً		غالباً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
١	١٧	منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ستة أشهر إلى تسعة أشهر بربع راتب .	١١٩	٨١,٥	١٤	٩,٦	٥	٣,٤	٢	١,٤	١,٥٣٤	١,٦٤٩
٢	١٨	منح المرأة العاملة إجازة أمومة من تسعة أشهر حتى العامين بدون راتب مع الاحتفاظ بالوظيفة .	١١٢	٧٦,٧	١٦	١١	٦	٤,١	٦	٤,١	١,٦٤٤	١,٦٩٧
٣	١٦	منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بنصف راتب .	١٠٩	٧٤,٧	١٤	٩,٦	١٢	٨,٢	٥	٣,٤	١,٦٩٢	١,٧٠٤
٤	١٩	منح المرأة العاملة إجازة زواج شهر براتب كامل .	١٠٥	٧١,٩	١٢	٨,٢	١٥	١٠,٣	٩	٦,٢	١,٧٤٧	١,٦٤٣
٥	٦	توفير المعلومات عن فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص لطالبات العمل السعوديات .	٦٣	٤٣,٢	٢٩	٢٦,٧	٣٢	٢١,٩	١٢	٨,٢	١,٩٥٢	,٩٩٢
٦	١٥	منح المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر براتب كامل .	٨٩	٦١	١٣	٨,٩	١٩	١٣	٢٠	١٣,٧	٢,٠٣٤	١,٧٢٨

تابع جدول رقم ٧ / ٤

م	ترتيب الفقرات تصاعدياً	واقع نظام توظيف المرأة السعودية	لا يوجد		نادراً		أحيانـاً		غالباً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
٧	٧	توفير مقومات التوجيه المهني الفعال للمرأة السعودية .	٥٣	٣٦,٣	٥٠	٣٤,٢	٣١	٢١,٢	١١	٧,٥	٢,٠٤٨	١,١٠٤
٨	١٣	الأخذ بنظام عمل للمرأة نصف دوام .	٧٠	٤٧,٩	٢٨	١٩,٢	٣٠	٢٠,٥	١٤	٩,٦	٢,١١٠	١,٥٥٤
٩	٥	تحفيز المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص .	٤٤	٣٠,١	٥٢	٣٥,٦	٣٩	٢٦,٧	١١	٧,٥	٢,١١٦	,٩٢٩
١٠	٤	تُعطى للمرأة فرصة الاسهام في وضع الخطط الخاصة بعمل المرأة .	٤٣	٢٩,٥	٥٣	٣٦,٣	٣٨	٢٦	١١	٧,٥	٢,١٦٤	١,٠٨٣
١١	١٤	الأخذ بنظام العمل بالسّاعة .	٣٩	٢٦,٧	٤٩	٣٣,٦	٤٥	٣٠,٨	٩	٦,٢	٢,٣٥٦	١,٤٣٢
١٢	١٠	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت عشرين عاماً في الخدمة .	٦٣	٤٣,٢	٧	٤,٨	٣١	٢١,٢	٤٠	٢٧,٤	٢,٥٦٨	١,٧٦٥
١٣	٨	يُخطط لعمل المرأة بالتعاون بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التخطيط .	٣٤	٢٣,٣	٣٨	٢٦	٤٧	٣٢,٢	٢٣	١٥,٨	٢,٥٩٦	١,٤٧٩
١٤	٩	وضع خطط مستقبلية لاستيعاب المرأة كقوة عاملة .	٣٥	٢٤	٣٢	٢١,٩	٥٣	٣٦,٣	٢١	١٤,٤	٢,٦٥١	١,٥٦٥
١٥	١	الدعم المعنوي لعمل المرأة السعودية .	٢٣	١٥,٨	٣٦	٢٤,٧	٦٠	٤١,١	٢٥	١٧,١	٢,٦٩٢	١,٢٠٧
١٦	٣	يُعمل على توعية المرأة السعودية لتصبح قادرة على أداء العمل .	٢٠	١٣,٧	٤٣	٢٩,٥	٥٠	٣٤,٢	٣٢	٢١,٩	٢,٦٩٢	١,١٠٥
١٧	١١	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت خمسة وعشرين عاماً في الخدمة .	٥٥	٣٧,٧	١١	٧,٥	٢٨	١٩,٢	٤٧	٣٢,٢	٢,٦٩٩	١,٧٥١
١٨	٢	يُعمل على تكييف ظروف العمل لتتناسب وضع المرأة السعودية .	١٩	١٣	٤٠	٢٧,٤	٤٧	٣٢,٢	٣٩	٢٦,٧	٢,٧٧٤	١,١٢٥
١٩	١٢	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت ثلاثين عاماً في الخدمة .	٥١	٣٤,٩	٣٤,٩	٦,٨	٢٥	١٧,١	٤٩	٣٣,٦	٣,٠٢١	٢,١٣٢

ومن الجدول (٧ / ٤) يظهر أن نظام التوظيف لايخدم المرأة إلاّ نادراً . (متوسط بين ١,٥٣ و ٢,٣٥) في المجالات التالية :

١ ـ منح إجازة أمومة لمدة ستة أشهر .

٢ ـ منح إجازة أمومة لمدة تسعة أشهر .

٣ ـ منح إجازة أمومة من ثلاثة إلى ستة أشهر .

٤ ـ منح إجازة زواج براتب شهر .

٥ ـ توفير معلومات عن الفرص المتاحة لعمل المرأة .

٦ ـ منح إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر .

٧ ـ توفير مقومات التوجيه المهني الفعال للمرأة .

٨ ـ نظام عمل للمرأة نصف دوام .

٩ ـ تحفيز المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص .

١٠ ـ فرصة الإسهام في وضع الخطط الخاصة بعمل المرأة .

١١ ـ نظام العمل بالسّاعة .

ويخدم النظام المرأة ويهيء لها الفرص أحياناً . (متوسط من ٢,٥٦ إلى ٣,٠٢) في الحالات التالية :

١ ـ نظام تقاعد مناسب بعد خدمة عشرين عاماً .

٢ ـ التخطيط لعمل المرأة بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التخطيط .

٣ ـ وضع خطط مستقبلية لاستيعاب المرأة كقوة عاملة .

٤ ـ الدعم المعنوي لعمل المرأة السعودية .

٥ ـ توعية المرأة السعودية لأداء العمل .

٦ ـ نظام تقاعد مناسب بعد خدمة خمسة وعشرين عاماً .

٧ ـ تكييف ظروف العمل لتناسب وضع المرأة السعودية .

٨ ـ نظام تقاعد مناسب بعد خدمة ثلاثين عاماً .

٢ـ المأمول لنظام توظيف المرأة السعودية.

جدول رقم ٨ / ٤

التكرارات والنسب لاستجابات أفراد العينة لمستوى الأهمية ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأهم نظام لتوظيف المرأة يمكن إتاحته مستقبلاً من وجهة نظر أفراد العينة .

م	ترتيب الفقرات تنازليا	المأمول للفرص التأهيلية للمرأة السعودية	غير مهم		مهم بدرجة ضعيفة		مهم		مهم جداً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
١	٣	يُعمل على توعية المرأة السعودية لتصبح قادرة على أداء العمل .	ـ	ـ	٢	١,٤	٢٨	١٩,٢	١١٥	٧٨,٨	٣,٨١	,٦٢١
٢	٢	يُعمل على تكييف ظروف العمل لتناسب وضع المرأة السعودية.	٢	١,٤	٥	٣,٤	٢٢	١٥,١	١١٦	٧٩,٥	٣,٧٧٤	,٧٣١
٣	١	الدعم المعنوي لعمل المرأة السعودية.	٣	٢,١	١	,٧	٢٨	١٩,٢	١١٣	٧٧,	٣,٧٦	,٧٢٤
٤	٤	تُعطى للمرأة فرصة الإسهام في وضع الخطط الخاصة بعمل المرأة .	ـ	ـ	٦	٤,١	٣٣	٢٢,٦	١٠٦	٧٢,	٣,٧٢	,٧٠٠
٥	٨	يُخطط لعمل المرأة بالتعاون بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التخطيط .	ـ	ـ	٦	٤,١	٣٥	٢٤	١٠٥	٧١,٩	٣,٦٧٨	,٥٥٠
٦	٩	وضع خطط مستقبلية لاستيعاب المرأة كقوة عاملة .	٤	٢,٧	٣	٢,١	٢٩	١٩,٩	١١٠	٧٥,٣	٣,٦٧٨	,٦٥٣
٧	١٠	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت عشرين عاماً في الخدمة .	٧	٤,٨	١٠	٦,٨	٢٥	١٧,١	١٠٢	٦٩,٩	٣,٦١	١,٠٣٩
٨	٧	توفير مقومات التوجيه المهني الفعال للمرأة السعودية .	١	,٧	١٣	٨,٩	٤٨	٣٢,٩	٨٤	٥٧,٥	٣,٤٧٣	,٦٨٧
٩	٦	توفير المعلومات عن فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص لطالبات العمل السعوديات .	٢	١,٤	١٣	٨,٩	٤٩	٣٣,٦	٨٢	٥٦,٢	٣,٤٤٥	,٧١٥

تابع جدول رقم ٤/٨

م	ترتيب الفقرات تنازليا	المأمول لنظام توظيف المرأة السعودية	غير مهم		مهم بدرجة ضعيفة		مهم		مهم جداً		المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
			ت	٪	ت	٪	ت	٪	ت	٪		
١٠	١١	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت خمسة وعشرين عاماً في الخدمة .	١٤	٩,٦	١٠	٦,٨	٣١	٢١,٢	٨٩	٦١	٣,٤٣٢	١,١٧٤
١١	١٢	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت ثلاثين عاماً في الخدمة .	١٩	١٣	١٢	٨,٢	٢٣	١٥,٨	٨٨	٦٠,٣	٣,٤٢٥	١,٤٢٣
١٢	١٣	الأخذ بنظام عمل للمرأة نصف دوام .	١٣	٨,٩	٢٣	١٥,٨	٣٦	٢٤,٧	٧٢	٤٩,٣	٣,٢٤٠	١,٢٠٥
١٣	١٥	منح المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر براتب كامل .	١٨	١٢,٣	٢٢	١٥,١	٢٩	١٩,٩	٧٥	٥١,٤	٣,١٩٩	١,٢٧٤
١٤	٥	تحفيز المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص .	٤	٢,٧	٢٥	١٧,١	٥٧	٣٩	٦٠	٤١,١	٣,١٨٥	,٨١٤
١٥	١٤	الأخذ بنظام العمل بالسّاعة .	٢٦	١٧,٨	٣٥	٢٤	٣٠	٢٠,٥	٥١	٣٤,٩	٢,٩١٨	١,٥١
١٦	١٦	منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بنصف راتب .	٣٠	٢٠,٥	٢٦	١٧,٨	٣٠	٢٠,٥	٥٩	٤٠,٤	٢,٨٥٦	١,٢٨١
١٧	١٩	منح المرأة العاملة إجازة زواج شهر براتب كامل .	٣٥	٢٤	٢٢	١٥,١	٣٢	٢١,٩	٥٦	٣٨,٤	٢,٧٩٥	١,٣٠٧
١٨	١٨	منح المرأة العاملة إجازة أمومة من تسعة أشهر حتى العامين بدون راتب مع الاحتفاظ بالوظيفة .	٤٣	٢٩,٥	٣٦	٢٤,٧	١٣	٨,٩	٥٢	٣٥,٦	٢,٦٠٣	١,٤٦٠
١٩	١٧	منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ستة أشهر إلى تسعة أشهر بربع راتب .	٥٠	٣٤,٢	٣٤	٢٣,٣	١٥	١٠,٣	٤٥	٣٠,٨	٢,٤٧٣	١,٤٦٣

ومن الجدول (٨ / ٤) يظهر أن من الإجراءات النظامية ما هو مهم جداً . (متوسط بين ٣,٨١٥ و ٣,٦١٦) وهذا فيما يتعلق بالنواحي التالية :

١ ـ العمل على توعية المرأة السعودية لأداء العمل .

٢ ـ تكييف ظروف العمل لتناسب وضع المرأة السعودية .

٣ ـ الدعم المعنوي لعمل المرأة السعودية .

٤ ـ فرص الإسهام في وضع الخطط الخاصة بعمل المرأة .

٥ ـ التخطيط لعمل المرأة بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التخطيط .

٦ ـ الخطط المستقبلية لاستيعاب المرأة كقوة عاملة .

٧ ـ نظام تقاعد مناسب بعد خدمة عشرين عاماً .

أما بقية الإجراءات النظامية فتعد من وجهة نظر العينة مهمة . (متوسط بين ٣,٤٧ و ٢,٤٧) فيما يتعلق بالنواحي التالية :

١ ـ توفير مقومات التوجيه المهني الفعال للمرأة السعودية .

٢ ـ توفير المعلومات عن فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص .

٣ ـ نظام تقاعد مناسب بعد خدمة خمسة وعشرين عاماً .

٤ ـ نظام تقاعد مناسب بعد خدمة ثلاثين عاماً .

٥ ـ نظام عمل للمرأة نصف دوام .

٦ ـ منح إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر .

٧ ـ تحفيز المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص .

٨ ـ نظام عمل بالسّاعة .

٩ ـ منح إجازة أمومة من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر .

١٠ ـ منح إجازة زواج براتب شهر .

١١ ـ منح إجازة أمومة تسعة أشهر .

١٢ ـ منح إجازة أمومة ستة أشهر .

٣ـ الفروق بين الواقع والمأمول لنظام توظيف المرأة السعودية .

جدول رقم ٤/٩

إختبار (ت) لمعرفة الفروق بين الواقع والمأمول لنظام توظيف المرأة السعودية

	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ملاحظة
الواقع والمأمول	١٤٦	٤٣,٠٨ ٦٣,٠٩	١٥,٥٧ ٩,٠٤	ـ ١٤,٦٧	١٤٥	,٠٢٤	دالة

تشير نتائج الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الواقع والمأمول فيما يتعلق بنظام توظيف المرأة السعودية حيث كانت قيمة ت (ـ ١٤,٦٧) > (١٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

العلاقة بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها

١ـ تحليل التباين بين أبعاد الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي .

جدول رقم ١٠ / ٤

البعد	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	ملاحظة
الفرص الوظيفية للمرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ١٤٠ ١٤٤	١١٣٦,٦٨٥٧ ٢٥٥٣٢,٠٢١٧ ٢٦٦٦٨,٧٠٧٠	٢٨٤,١٧١٤ ١٨٢,٣٧١٦	١,٥٥٨	,١٨٨٨	غير دالة
الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ١٤٠ ١٤٤	٣٢٨,٥٠٠٤ ١٩٠٩١,٤٩٩٣ ١٩٤١٩,٩٩٦١	٨٢,١٢٥١ ١٣٦,٣٦٧٨	,٦٠٢	,٦٦١٦	غير دالة
نظام توظيف المرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ١٤٠ ١٤٤	٦٤٧,٤٧٧١ ٥٣٤٣٧,٢٠٢٦ ٥٤٠٨٤,٦٧٩٧	١٦١,٨٦٩٣ ٣٨١,٦٩٤١	,٤٢٤	,٧٩١١	غير دالة

من استخدام تحليل التباين لدراسة الفروق بين أبعاد الدراسة تبعاً للمستوى التعليمي تشير نتائج الجدول السابق للآتي :

١ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والفرص الوظيفية حيث كانت قيمة « ف » (١,٥٥٨) ، عند مستوى دلالة (,١٨٨٨) .

٢ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والإعداد والتأهيل حيث كانت قيمة « ف » (,٦٠٢) عند مستوى دلالة (,٦٦١٦) .

٣ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي ونظام توظيف المرأة السعودية حيث كانت قيمة « ف » (,٤٢٤) عند مستوى دلالة (,٧٩١١) .

٢ ـ تحليل التباين بين أبعاد الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة

جدول رقم ١١ / ٤

البعد	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	ملاحظة
الفرص الوظيفية للمرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٣٥ ١٣٨	١٨٣,١١٢٩ ٢٥٦٧٣,٦١٥٥ ٢٥٨٥٦,٧٢٦٦	٦١,٠٣٧٦ ١٩٠,١٧٤٩	,٣٢١	,٨١٠٢	غير دالة
الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٣٥ ١٣٨	٤٧٣,٣٦٨٩ ١٨٣٢١,٢٠٧٠ ١٨٧٩٤,٥٧٤٢	١٥٧,٧٨٩٦ ١٣٥,٧١٢٦	١,١٦٣	,٣٢٦٥	غير دالة
نظام توظيف المرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣ ١٣٥ ١٣٨	٢٣,٠٤٤٦ ٥٣٦٥٠,٤١١١ ٥٣٦٧٣,٤٥٣١	٧,٦٨١٥ ٣٩٧,٤١٠٤	,٠١٩	,٩٩٦٣	غير دالة

من استخدام تحليل التباين لدراسة الفروق بين أبعاد الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة تشير النتائج إلى :

١ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة والفرص الوظيفية حيث كانت قيمة « ف » (,٣٢١) ، عند مستوى دلالة (,٨١٠٢) .

٢ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة والإعداد والتأهيل حيث كانت قيمة « ف » (١,١٦٣) ، عند مستوى دلالة (,٣٢٦٥) .

٣ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة ونظام التوظيف حيث كانت قيمة « ف » (,٠١٩) ، عند مستوى دلالة (,٩٩٦٣) .

٣ ـ تحليل التباين بين أبعاد الدراسة تبعاً للتدريب

جدول رقم ١٢ / ٤

البعد	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	ملاحظة
الفرص الوظيفية للمرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ٩٤ ٩٨	٦٨٨,٤٨٦٨ ١٤٨٥٠,٣٦٣٠ ١٥٥٣٨,٨٤٧٧	١٧٢,١٢١٧ ١٥٧,٩٨٢٦	١,٠٨٩	,٣٦٦٣	غير دالة
الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ٩٤ ٩٨	٥٠٧,٥٦٦٥ ١١٦٠٧,٦٠٥٥ ١٢١١٥,١٧١٩	١٢٦,٨٩١٦ ١٢٣,٤٨٥٢	١,٠٢٨	,٣٩٧٢	غير دالة
نظام توظيف المرأة السعودية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤ ٩٤ ٩٨	١٠٨,٦٠٤٤ ٢٣٩٠٨,١٣٢١ ٢٤٠١٦,٧٣٤٤	٢٧,١٥١١ ٢٥٤,٣٤١٨	,١٠٧	,٩٧٩٩	غير دالة

من استخدام تحليل التباين لدراسة الفروق بين أبعاد الدراسة تبعاً للتدريب تشير النتائج للآتي :

١ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والفرص الوظيفية حيث كانت قيمة « ف » (١,٠٨٩) ، عند مستوى دلالة (,٣٦٦٣) .

٢ ـ أنــه لا توجد فروق ذات دلالـة إحصائية بين التدريب والإعــداد والتأهيــل للمرأة السعودية حيث كانت قيمة « ف » (١,٠٢٨) ، عند مستوى دلالة (,٣٩٧٢) .

٣ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالـة إحصائية بين التدريب ونظام التوظيف حيث كانت قيمة « ف » (,١٠٧) ، عند مستوى دلالة (,٩٧٩٩) .

٤ ـ إختبار (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً لنوعية القطاع

جدول رقم ١٣ / ٤

البعد	القطاع	العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ملاحظة
الفرص الوظيفة للمرأة السعودية	حكومي خاص	٦٤ ٨٢	١٢٠,٨٩ ١٢١,٦٢	١٣,٦١٢ ١٣,٦١٦	ـ ,٣٢	١٤٤	,٧٤٨	غير دالة
الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية	حكومي خاص	٦٤ ٨٢	٨٨,٩٨ ٩١,٧٤	١١,٣٩١ ١١,٦٣٩	ـ١,٤٣	١٤٤	,١٥٤	غير دالة
نظام توظيف المرأة السعودية	حكومي خاص	٦٤ ٨٢	١٠٤ ١٠٧,٨٩	١٧,٦٩٠ ٢٠,٥٩٨	ـ ١,٢٠	١٤٤	,٢٣١	غير دالة

من استخدام إختبار (ت) لدراسة الفروق بين أبعاد الدراسة تبعاً لنوعية القطاع أظهرت النتائج الآتي :

١ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية القطاع والفرص الوظيفية ، حيث كانت قيمة « ت » (ـ ٣٢,) ، عند مستوى دلالة (٧٤٨,) .

٢ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية القطاع والإعداد والتأهيل حيث كانت قيمة « ت » (ـ ١,٤٣) ، عند مستوى دلالة (١٥٤,) .

٣ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية القطاع ونظام توظيف المرأة السعودية حيث كانت قيمة « ت » (ـ ١,٢٠) ، عند مستوى دلالة (٢٣١,) .

٥ ـ إختبار (ت) لأبعاد الدراسة تبعاً للجنس

جدول رقم ١٤ / ٤

البعد	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ملاحظة
الفرص الوظيفية للمرأة السعودية	ذكور إناث	٨٧ ٥٩	١٢٠,١٦ ١٢٢,٩٨	١٣,٣١ ١٣,٨٨	ـ ١,٢٤	١٤٤	,٢١٩	غير دالة
الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية	ذكور إناث	٨٧ ٥٩	٩٠,٠٥ ٩١,٢٣	١١,٧٩ ١١,٣٠	ـ ,٦٠	١٤٤	,٥٤٧	غير دالة
نظام توظيف المرأة السعودية	ذكور إناث	٨٧ ٥٩	١٠٢,٤١ ١١١,٧٤	١٦,٢٥ ٢٢,٣٠	ـ ٢,٩٢	١٤٤	,٠٠٤	دالة

من استخدام اختبار (ت) لدراسة الفروق بين أبعاد الدراسة تبعاً للجنس أظهرت النتائج الآتي :

١ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس والفرص الوظيفية ، حيث كانت قيمة « ت » (ـ ١,٢٤) ، عند مستوى دلالة (,٢١٩) .

٢ ـ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية الجنس والإعداد والتأهيل حيث كانت قيمة « ت » (ـ ,٦٠) ، عند مستوى دلالة (,٥٤٧) .

٣ ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية الجنس ونظـام التوظيف حيث كانت قيمة « ت » (ـ ٢,٩٢) < (١٠٩٨) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

مناقشة النتائج وتفسيرها

الإجابة على السؤال الأول :

ما الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

تشير النتائج المستخلصة أن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص في المجالات النسوية التقليدية والتي تفاوتت درجة وجودها ما بين حد أعلى متوسطة (٣,٤٧٣) وحد أدنى متوسطة (٣,٠٤١) حسب ما أكدته الأرقام والبيانات جدول رقم (٤/١) هي كالآتي :

١ ـ فرص العمل الخيري في المؤسسات النسائية (م = ٣,٤٧٣) ، ويؤيد ذلك الواقع الذي نعيشه في المملكة العربية السعودية المستمد من تعاليم ديننا الحنيف ، فتوجه المرأة السعودية كمسلمة للعمل الخيري سواءً كان بأجر أو بدون أجر ليس إلا امتثالاً لقوله تعالى ﴿ وما تقدموا لأنفسكم من خير تجدوه عند الله هو خيرا وأعظم أجرا ﴾ (المزمل ، آية ٢٠) .كما أن المرأة السعودية تعتبر العمل واجباً وطنياً . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة ثابت (١٤٠٣هـ) .

٢ ـ فرص العمل القيادي في القطاع النسوي (م = ٣,٢١٢) هذه النتيجة لا تتفق مع الواقع ويثبت ذلك ما توصلت له الحسيني (١٤٠٩هـ) أن فرص المرأة السعودية للوصول إلى المناصب القيادية قليلة بسبب وجود عوائق إدارية تعيق تقدمها في المراكز القيادية .

٣ ـ فرص العمل في دور التجميل واللياقة وتصفيف الشعر للسيدات (م = ٣,١٩٩) في الواقع هذه الفرص غير متوفرة للسعوديات ، ويؤكد ذلك ما توصلت له دراسة إدارة البحوث (١٤١٥هـ) إن من مجالات الاستثمار التي تقترحها سيدات الأعمال ، ولم تتح لهن فرصة كافية لممارستها صالونات تجميل للسيدات .

٤ ـ فرصة الإحلال بدلاً من القوى العاملة غير السعودية (م = ٣,١٨٥) وهذا غير مطبق في الواقع كمايجب ، وإن كانت الإعلانات عن الوظائف تشير كما ذكر النفيعي (١٤١٦هـ) إلى أن الأفضلية للسعوديين ، إلا أن الشروط والمواصفات التي تحدد لهذه الوظائف فيها صعوبة مقصودة أو غيرة مقصودة ، وهذا في حد ذاته ذريعة لتوظيف غير

السعوديين ويؤكد ذلك الطلب بتوفر إقامة قابلة للتحويل مما يدل على أن صاحب العمل يبحث عن عامل غير سعودي .

كما يشير واقع إحصاءات الإدارة العامة للمعلومات بديوان الخدمة المدنية (١٤١٦هـ) إلى أن نسبة العاملات غير السعوديات (٣٢٪)* ، أما إحصاءات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (١٤١٦هـ) فتشير إلى أن نسبة غير السعوديات تصل إلى (٦٨ ٪)**. وقد أثبتت العديد من الدراسات إرتفاع نسبة العمالة الوافدة بالمقارنة مع العمالة المحلية منها دراسة (السلوم ، ١٤٠٠هـ) ، عبد الجواد (١٤٠١هـ) ، (زكي ، ومحمد ، والصباح ، والنجار، والعطية، ١٤٠٤هـ) .

وذكر مجلس القوى العاملة في ندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي (١٤١٦هـ) : « إن الوجود المكثف والمتزايد لبعض فئات العمالة الوافدة وخاصةً تلك التي لاتتطلب الأعمال التي تقوم بها تأهيلاً عالياً أو متخصصاً قد تعدى الاحتياجات الحقيقية للاقتصاد الوطني وأصبح عائقاً أمام حصول العمالة الوطنية على الوظائف التي هي مؤهلة للقيام بها » ص ٢ .

ويدل ما سبق على أن فرص الإحلال بدلاً من القوى العاملة غير السعودية غير متاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص كما يجب .

٥ ـ فرص العمل اليدوي كالخياطة والنسيج وتصميم الأزياء (م = ٣,١٧١) هذه النتيجة لاتتفق مع الواقع ، وإن كان هناك العديد من المشاغل النسائية هذا لا يعني توفر هذه الفرص للمرأة السعودية ، ويؤكد ذلك نتائج دراسة إدارة البحوث بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١٥هـ) .

٦ ـ فرص العمل المناسبة لتخصصها العلمي (م = ٣,١٤٤) هذا لا يتفق مع الواقع حيث أن فرص العمل للمرأة السعودية غير متاحة بما يناسب تخصصها العلمي ، ويؤكد ذلك ما توصلت له القحطاني (١٤١٣هـ) أن غالبية الخريجات غير العاملات يعود عدم عملهن إلى عدم تناسب فرص العمل المتاحة مع مؤهلن الجامعي .

* أنظر ص (٤٣ ، ٤٤) . ** انظر ص (٥٥) .

٧ ـ فرص العمل المصرفي النسائي (م = ٣,١٣٠) هذه الفرص وإن كانت تُمارس في الواقع لا تعتبر كافية ، فالإحصاءات تشير إلى أن عدد الموظفات السعوديات في جميع الفروع النسائية للبنوك في أنحاء المملكة يصل إلى (٣١٠) موظفة ، وهذا تقريباً أقصى ما تستوعبه حسب الأنشطة الحالية * .

٨ ـ فرص العمل في المجالات الإدارية النسائية على كافة المستويات (م = ٣,٠٤١) هذه النتيجة لا تتفق مع الواقع كما أنها تختلف مع ما توصلت له الحسيني (١٤٠٤هـ) من احتياج القطاعات المتعددة التي تعمل بها المرأة لوظائف إدارية ، ويؤيدها في ذلك ماأشارت له حرفوش وآخرون (١٤٠٥هـ) أنه من الصعوبات التي تواجهها بعض الإداريات السعوديات ، والتي تعوقهن عن تنفيذ مهام أعمالهن اختلاف مسميات الوظائف مع الوظائف الفعلية لهن .

ويستنتج مما سبق أن تصور أفراد العينة للفرص الوظيفية السابقة في أنها متاحة في معظم الأحيان للمرأة السعودية ، قد يرجع من وجهة نظر الباحثة للأسباب التالية :

١ ـ القناعة بأن هذه الفرص هي أكثر المجالات المناسبة للمرأة السعودية .

٢ ـ قصر عمل المرأة السعودية على المجالات السابقة .

٣ ـ حصول المرأة على وظيفة يعني أنها مناسبة لتخصصها ، مع أن الواقع يشير إلى عكس ذلك وهذا ما أكدته الرئاسة العامة لتعليم البنات (١٤٠٣هـ) ، ودراسة القحطاني (١٤١٣هـ) .

٤ ـ تحفظ أصحاب العمل في القطاع الخاص فيما يتعلق بفرص الإحلال بدلاً من القوى العاملة غير السعودية .

كما أظهرت النتائج أن الفرص الوظيفية المتاحة نادراً للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص حسب ما أكدته البيانات في جدول (٤/١) هي :

١ ـ فرص عمل المرأة في مجالات الصناعة المناسبة لطبيعتها (م = ١,٤٥٢) . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بنجابي (١٤١٤هـ) في قلة النساء العاملات في المجال الصناعي الفني في قطاع الأعمال الصناعي السعودي .

---

* انظر ص ٥٢ .

٢ ـ فرص العمل في مكاتب إستشارية خاصة بالنساء (م = ١,٦١٠) وهذه النتيجة متفقة إلى حد ما مع دراسة إدارة البحوث (١٤١٥هـ) .

٣ ـ فرص العمل في أقسام نسائية لشركات التأمين التعاوني (م = ١,٦٢٣) .

٤ ـ فرص العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة كالمحاسبة والتدقيق بعيداً عن الإختلاط (م = ١,٦٧٨) .

٥ ـ فرص العمل في مكتبات خاصة للنساء للتصوير والطباعة والتغليف والترجمة (م = ١,٧٧٤) .

٦ ـ فرص العمل في التعليم الإبتدائي للبنين للثلاث سنوات الأولى (م = ١,٨٠٨) .

٧ ـ فرص عمل المرأة في أجهزة متنوعة كالمستشفيات النسائية (م = ١,٩٨٦) .

٨ ـ فرص العمل الحر في المؤسسات العامة التجارية (م = ٢,١٧٨) .

٩ ـ فرص العمل في هندسة الديكور والتجميل المنزلي (م = ٢,٢١٩) .

١٠ـ فرص العمل في أقسام نسائية في جميع الوزارات والمصالح الحكومية (م=٢,٢٩٥) .

كما أشارت النتائج إلى أن الفرص الوظيفية المتاحة أحياناً للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص من وجهة نظر أفراد العينة هي :

١ ـ فرص العمل الفني في المؤسسات النسائية (م = ٢,٥٨٢) و هذه النتيجة لاتتفق مع ماتوصلت له دراسة فطاني (١٤١٥هـ) من عدم توفر فرص العمل المناسبة لخريجات التعليم الفني المتوسط .

٢ ـ فرص العمل في أسواق ومتاجر نسائية مغلقة (م = ٢,٦٢٣) ، ويدل الواقع على عدم صحة هذه النتيجة حيث لا تتوفر هذه الفرص إلا في حالات نادرة ، ويؤيد ذلك دراسة إدارة البحوث بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١٥هـ) .

٣ ـ فرص الاستقلال مادياً (م = ٢,٨١٥) وقد يرجع عدم الاهتمام بهذه الفرص إلى ماذكره النمر (١٤٠٨هـ) إن الاستقلال المادي عن الزوج أو الأب أمر غير شائع في المجتمع السعودي ، حيث أن الرجل هو المكلف بمهمة طلب العيش وإعالة أسرته ، وقد يكون هذا سبباً في ندرة وجود هذه الفرص في الواقع .

مما سبق يتضح أن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص محدودة بمجالات معينة ، يؤكد هذه النتيجة إحصاءات الديوان العام للخدمة المدنية (١٤١٦هـ)* وكذلك اتفاق هذه النتيجة من خلال مقارنتها بالدراسات السابقة مع دراسة حلواني (١٤٠٢هـ) ، الدخيل (١٤٠٨هـ) ، الحسيني (١٤٠٩هـ) .

وللإجابة على السؤال الثاني:

ما الفرص الوظيفية التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

اتضح من تحليل النتائج المستخلصة في الدراسة جدول (٤/٢) أن إتاحة الفرص الوظيفية للمرأة السعودية من وجهة نظر أفراد العينة مهم جداً في المجالات التالية :

- فرص العمل المناسبة لتخصصها العلمي (م = ٣,٧٥٣) .
- فرص العمل اليدوي كالخياطة والنسيج وتصميم الأزياء (م = ٣,٧٠٥) .
- فرص الإحلال بدلاً من القوى العاملة غير السعودية (م = ٣,٦٩٩) .
- فرص العمل الخيري في المؤسسات النسائية (م = ٣,٦٧٨) .
- فرص العمل القيادي في القطاع النسوي (م = ٣,٦١٠) .
- فرص العمل في دور التجميل واللياقة وتصفيف الشعر للسيدات (م = ٣,٥٨٩) .
- فرص العمل في المجالات الإدارية النسائية على كافة المستويات (م = ٣,٥١٤) .

مما سبق يتضح تأكيد أفراد العينة لمدى الأهمية المستقبلية للفرص الوظيفية السابقة ، وهذا يؤكد تفسير الباحثة للنتائج السابقة لواقع هذه الفرص فهي وإن كانت موجودة في الواقع فهذا لا يعني بأنها كافية .

كما اتضح من تحليل النتائج جدول (٤/٢) أن إتاحة الفرص الوظيفية للمرأة السعودية مهم ويرقى إلى درجة الأهمية من وجهة نظر أفراد العينة في المجالات التالية :

- فرص العمل الفني في المؤسسات النسائية (م = ٣,٤٣٢) .
- فرص العمل المصرفي النسائي (م = ٣,٣٨٤) .

---

* أنظر ص (٤٤) .

- فرص الإستقلال مادياً (م = ٣,٣٥٦) .
- فرص العمل في مكتبات خاصة للنساء للتصوير والطباعة والتغليف والترجمة (م = ٣,٢٤٧) .
- فرص عمل نسائي في مجالات الصناعة بمايتناسب مع طبيعة المرأة (م = ٣,١٩٩) .
- فرص العمل في أقسام نسائية في جميع الوزارات والمصالح الحكومية (م = ٣,١٩٢) .
- فرص العمل في مكاتب إستشارية خاصة بالنساء (م = ٣,١٤٤) .
- فرص العمل في أجهزة متنوعة كالمستشفيات النسائية (م = ٣,١٤٤) .
- فرص العمل في هندسة الديكور والتجميل المنزلي (م = ٣,١٠٣) .
- فرص العمل في أسواق ومتاجر نسائية مغلقة (م = ٣,١٠٣) .
- فرص العمل في التعليم الإبتدائي للبنين للثلاث سنوات الأولى (م = ٣,٠٨٢) .
- فرص العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة كالمحاسبة والتدقيق بعيداً عن الإختلاط (م = ٢,٩٥٩) .
- فرص العمل في أقسام نسائية لشركات التأمين التعاوني (م = ٢,٧١٢) .
- فرص العمل الحر في المؤسسات العامة التجارية (م = ٢,٥٠٠) .

وتتفق هذه النتائج مع عدة دراسات أكدت أهمية هذه الفرص ومنها الآتي :

دراسة السعد (١٤٠٢هـ) حيث صنفت الوظائف المقترحة لعمل المرأة في أربع مستويات هي :

١ - التدريس ، الطب ، الخدمة الإجتماعية .
٢ - المحاماة ، الإدارة ، إجراء الأبحاث .
٣ - الإعلام ، الأدب ، الصحافة .
٤ - الخياطة ، تصميم الأزياء ، الديكور ، العلاقات الخارجية .

كما توصلت دراسة حلواني (١٤٠٢هـ) إلى ضرورة توفر عدد من المجالات لعمل المرأة في فروع الهندسة ، والمصانع والشركات الخاصة على أن يكون مكان العمل منعزلاً عن الرجال ، ويؤيدها في ذلك اتفاق معظم عينة دراسة العيدان (١٤٠٥هـ) على

أهمية المجالات الآتية للمرأة السعودية وهي على التوالي : التدريس ، الخياطة ، الطب والتمريض ، الوظائف الإدارية ، هندسة الديكور ، الكمبيوتر ، أعمال البنك ، العمل في مجالات الإعلام ، ومجالات عمل الإقتصاد المنزلي .

كما بينت دراسة حسن (١٤٠٧هـ) أنواع من أنشطة العمل تحظى بموافقة الشباب من الجنسين وتناسب المرأة السعودية وأهمها الآتي : التدريس ، الطب والتمريض ، الخياطة والتطريز ، الأعمال الإدارية في المجالات النسائية ، مذيعة أو صحفية بعيدة عن الإختلاط ، العمل في متاجر نسائية ، مكتبات خاصة للنساء ، وغير ذلك من الأعمال المناسبة للمرأة السعودية .

وتوصل النمر في دراسته (١٤٠٩هـ) إلى أن هناك أكثر من نصف العينة (٦١٪) تقريباً يرين عدم قصر عمل المرأة على أعمال محددة ، وأن المرأة ممكن أن تؤدي نفس الأعمال التي يؤديها الرجل إذا توافرت لها الظروف الملائمة لذلك . وتؤيد ذلك صائغ (١٤٠٦هـ) في حاجة المجتمع للعمالة النسائية للقيام بأعباء العمل في المؤسسات النسائية العامة والخاصة ، وضرورة مشاركة المرأة في خدمة الوطن والقضاء على سلبية العمالة الوافدة ، ويؤكد ما سبق نتائج دراسة الحسيني (١٤١٣هـ) حيث توصلت لاتفاق في الرأي بين النساء والرجال لعمل المرأة السعودية في أي مجال لا يتعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية .

أما في مجال الصناعة فأهم ما توصلت له دراسة بنجابي (١٤١٤هـ) رغبة واستعداد السيدات السعوديات للعمل في وظائف ذات طابع تنظيمي ، وكذلك عدم ممانعتهن العمل في وظائف ذات طابع صناعي فني .

مما سبق يتضح أهمية إتاحة الفرص الوظيفية للمرأة السعودية في جميع المجالات المناسبة لها في القطاعين العام والخاص .

كما أشارت نتائج الدراسة من خلال المقارنة الوصفية بين الواقع الممارس للفرص الوظيفية للمرأة السعودية ، ومستوى الأهمية المستقبلية لها أن هناك فجوة بين الواقع والمأمول ، وهذا يتطلب **الإجابة على السؤال الثالث للدراسة :**

هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية حالياً والمأمول في إتاحة الفرص الوظيفية المناسبة لها مستقبلاً ؟

من خلال التحليل اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع الفرص الوظيفية ومستوى الأهمية المستقبلية لها على المستوى الإجمالي ، حيث كانت قيمة ت (ـ ١٧,٣٨) ، عند مستوى الدلالة (٠٨,٠) وهي قريبة إلى مستوى الدلالة التي تقبلها الباحثة (٠٥,٠) إلا أنها لم تصل إليها ، وقد يرجع ذلك إلى تقارب المتوسط الحسابي لهما والذي يبلغ (٥٢,١٩) بالنسبة للواقع ، و (٦٩,١٠) بالنسبة للمأمول ، ويؤكد ذلك وجود فروق هامة بين الواقع والمأمول على مستوى كل فرصة من الفرص الوظيفية التي أظهرها جدول رقم (٤/١) ، (٤/٢) عند مقارنة المتوسطات الحسابية في الواقع والمأمول للفرص الوظيفية ، وهذا يدل على أن الفرص الحالية قليلة ولا تفي بالاحتياجيات المستقبلية للمرأة السعودية ، وقد يرجع ذلك إلى ندرة الإهتمام بوضع سياسات واضحة لزيادة مجالات عمل المرأة سواءً في القطاع العام أو الخاص. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الطويل (١٤٠٢هـ) .

وللإجابة على السؤال الرابع :

ما الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

أظهرت نتائج استجابات أفراد العينة بأن الفرص التأهيلية المتاحة غالباً للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص حسب ما أكدته متوسطاتها الحسابية جدول رقم (٤/٤) هي :

ـ فرص التعليم التي تعدها لمهنة التدريس (م = ٣,٨٠٨) .

ـ فرص التعليم التي تعدها لمهنة الطب (م = ٣,٥١٤)

هذه النتائج قد تتفق مع واقع الفرص الوظيفية للمرأة السعودية حسب إحصاءات ديوان الخدمة المدنية (١٤١٦هـ) في أن أكبر مجالين تتركز فيهما عمالة المرأة التعليم والصحة ، وتوصل لذلك عدة دراسات منها دراسة مكتب التربية العربي (١٤٠٣هـ) ، العساف (١٤٠٦هـ) ، الإدارة العامة للتوظيف بالديوان (١٤٠٨ هـ) ، ولكن هذا لا يعني أن فرص الإعداد والتأهيل لهذين المجالين كافية ومتوفرة ، فقد أشارت الرئاسة العامة (١٤٠٣هـ) إلى وجود أعداد كبيرة من خريجات الجامعة في تخصصات غير مناسبة لمهنة التعليم ، أدى

ذلك إلى ما توصلت له القحطاني (١٤١٣ هـ) توجه الخريجات للعمل معلمات وإداريات غير متخصصات .

كما أظهرت نتائج الدراسة أن الفرص التأهيلية النادرة حسب المتوسطات الحسابية هي :

- فرص التعليم التي تعدها للعمل في مصانع نسائية لمنتجات مختلفة (م = ١,٦٢٣) وهذا يتفق مع ما توصلت له ياس (١٤٠٥هـ) في أن سبب الانخفاض الكبير في نسب المساهمة النسائية في قطاع الصناعة ، قصور برامج التدريب والتأهيل الخاصة بالمرأة في هذا المجال ، وتؤكد ذلك بنجابي (١٤١٢هـ) .
- فرص التعليم التي تعدها لممارسة الأعمال التجارية (م = ١,٩٦٦) وهذا يتفق إلى حد ما مع نتيجة دراسة الحسون والمانع (د . ت) .
- فرص التعليم التي تؤهلها للقيام بالأعمال الحرة (م = ٢,٠٤٨) وتتفق هذه النتيجة مع الملامح العامة لنتائج دراسة أبا الخيل (١٤١٣هـ) ، وإدارة البحوث (١٤١٥هـ) .
- فرص التعليم التي تعدها للعمل في المؤسسات المالية (م = ٢,١٩٢) .
- فرص التعليم التي تعدها للعمل في الصحافة والإعلام (م = ٢,٢٧٤) .
- فرص التعليم التي تؤهلها لأعمال الترجمة (م = ٢,٣٥٦) .

وقد بينت نتائج الدراسة أن الفرص التأهيلية المتاحة أحياناً للمرأة السعودية حسب المتوسطات الحسابية هي :

- فرص التعليم التي تؤهلها للأعمال القيادية المناسبة لها (م = ٢,٥٠٠) هذه النتيجة تختلف مع ماتوصلت له دراسة الحسيني (١٤٠٤هـ) و (١٤٠٩هـ) .
- فرص التعليم التي تعدها للعمل في المؤسسات النسائية (م = ٢,٦٤٤) وهذا يختلف مع ماتوصلت له دراسة الجابري ، وشهاب (١٤٠٤هـ) .
- فرص التعليم التي تؤهلها لأعمال السكرتارية والحاسب الآلي (م = ٢,٧٠٥) .
- فرص التعليم التي تعدها للعمل في المختبرات ومعامل التحاليل (م = ٢,٨٦٣) .
- فرص التعليم التي تعدها للعمل في المستشفيات (م = ٢,٩٥٢) .

ـ فرص التعليم التي تعدها للعمل في مجالات مختلفة مناسبة لها (م = ٣,٠٢٧) ، هذه النتيجة لا تتفق نوعاً ما مع واقع إحصاءات التعليم العالي (١٤١٢هـ) حيث بلغت نسبة الطالبات في الفروع الإنسانية والتربوية (٦٨٪) ، بينما نسبة الملتحقات في العلوم الطبية لاتكاد تصل (٥٪) ، وهذا يعني أن فرص التعليم الحالية غير كافية لإعداد المرأة السعودية للعمل في المجالات المختلفة المناسبة لها يؤكد هذه النتيجة دراسة خياط (١٤٠٠هـ) ، سنقر (١٤٠١هـ) ، أبو الحسن (١٤٠٧هـ) .

ـ فرص التعليم التي تعدها للحياة الأسرية ، والتدبير المنزلي (م = ٣,٢٠٥) .

وتعتقد الباحثة أن هذه الفرص التأهيلية نادرة في الواقع ، بدليل اقتصارها على مواد معينة في بعض التخصصات ، وقلة وجود أقسام في الجامعات أو معاهد متخصصة لإعداد المرأة للحياة الأسرية والتدبير المنزلي ، وفي ذلك يقول ماضي (١٤١٥هـ) أن المرأة قد حصلت على علوم كثيرة ، لكن لم يكن لطبيعة دورها وتكوينها أثر واضح في مناهج تعليمها وإعدادها ، وذلك قد يرجع إلى توحد إعداد المرأة تعليمياً وتربوياً مع الرجل . وهذا يتفق إلى حد ما مع دراسة بن فهد (١٤٠٩هـ) .

مما سبق يتضح أن إعداد وتأهيل المرأة السعودية لسوق العمل غير متاح في معظم المجالات ، ويؤكد هذه النتيجة إتفاقها مع ما توصلت له دراسة خياط (١٤٠٠هـ) ، الشقاوي وفراج (١٤٠٠هـ) ، الشنيتي وعمران (١٤٠١هـ) ، الطويل (١٤٠٢هـ) ، محمد (١٤٠٤هـ) ، ودراسة أبو الحسن (١٤٠٧هـ) .

السؤال الخامس :

ما الفرص التأهيلية التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

تشير نتائج الدراسة جدول (٤/٥) إلى أن إعداد وتأهيل المرأة السعودية مهم جداً من وجهة نظر أفراد العينة في المجالات التالية :

ـ فرص التعليم التي تعدها لمهنة التدريس (م = ٤,٠٠٧) .

ـ فرص التعليم التي تعدها للعمل في المجالات المختلفة المناسبة لها (م = ٣,٨١٥) وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة السعد (١٤٠٢هـ) التي أكدت بأهمية التعليم المستمر للمرأة في جميع المجالات مع إتاحة فرص التدريس أمامها .

ـ فرص التعليم التي تعدها لمهنة الطب (م = ٣,٧٧٤) .

ـ فرص التعليم التي تعدها للحياة الأسرية والتدبير المنزلي (م = ٣,٧٦٠) تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة دياب ومعوض (١٤٠٥هـ) .

ـ فرص التعليم التي تعدها للعمل في المستشفيات (م = ٣,٥٩٦) .

ـ فرص التعليم التي تعدها للعمل في المؤسسات النسائية (م = ٣,٥٤١)

ـ فرص التعليم التي تعدها للعمل في المختبرات ومعامل التحاليل (م = ٣,٥٢٧) ، وهذه النتائج تتفق مع دراسة صائغ (١٤٠٩هـ) وفطاني (١٤١٥هـ) .

كما أشارت نتائج الدراسة جدول (٤/٥) إلى أن إعداد وتأهيل المرأة السعودية مهم في المجالات التالية :

ـ فرص التعليم التي تؤهلها للأعمال القيادية المناسبة لها (م = ٣,٣٨٤) .

ـ فرص التعليم التي تؤهلها لأعمال السكرتارية والحاسب الآلي (م = ٣,٣٠٨)

ـ فرص التعليم التي تؤهلها لأعمال الترجمة (م = ٣,٣٠١) .

ـ فرص التعليم التي تعدها للعمل في مصانع نسائية لمنتجات مختلفة (م = ٣,٢٠٥) .

ـ فرص التعليم التي تعدها للعمل في الصحافة والإعلام (م = ٣,١١٦) .

ـ فرص التعليم التي تؤهلها للعمل في المؤسسات المالية (م = ٢,٩٤٥) .

ـ فرص التعليم التي تؤهلها للقيام بالأعمال الحرة (م = ٢,٨٧٧)

ـ فرص التعليم التي تعدها لممارسة الأعمال التجارية (م = ٢,٦٩٩) .

مما سبق يتضح أهمية إعداد وتأهيل المرأة السعودية للعمل في مختلف المجالات في القطاعين العام والخاص ، ويؤكد هذه الأهمية عدة دراسات منها دراسة ثابت (١٤٠٢هـ)

وعرفات (١٤٠٥هـ) والكبرة (١٤٠٧هـ) والتي توصلت إلى أن الاهتمام بتعليم المرأة له تأثير إيجابي على برامج التنمية الإجتماعية والإقتصادية ، كما يشكل أحد الشروط المهمة لتهيئة المرأة وإعدادها للمساهمة في عملية التنمية ، لذلك فالتنمية كما ذكرت الجلال (١٤٠٤هـ) تتوق إلى العمالة النسائية المتخصصة في مجالات عديدة ، وفق ما أتاحت به الشريعة الإسلامية وفي إطار اجتماعي مقبول ويؤيدها إتفاق غالبية أفراد عينة دراسة العيدان (١٤٠٥هـ) على ضرورة فتح تخصصات جامعية جديدة أمام الفتاة السعودية .

السؤال السادس :

هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة الفرص التأهيلية المناسبة لها مستقبلاً ؟

تشير النتائج في جدول (٤/٦) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الواقع والمأمول فيما يتعلق بإعداد وتأهيل المرأة السعودية ، حيث كانت قيمة ت (ـ ١٤,٤٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٩) وهذا يدل على أن الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية حالياً غير كافية ولا تتناسب مع الأهمية المستقبلية لها ، وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة لعدة عوامل أهمها :

١ ـ عدم ملائمة التخصصات المتوفرة بالجامعات مع الوظائف المتوفرة والتي يحتاجها المجتمع .

٢ ـ غياب التنسيق الفعال بين الجامعات والجهات المعنية بتخطيط القوى العاملة .

٣ ـ الجامعات تخطط بمعزل عن بعضها بعضاً وان تشابهت الأهداف والبرامج .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة الجلال (١٤٠٤هـ) حيث توصلت لعدم وجود ارتباط إيجابي بين التعليم الجامعي واحتياجات التنمية من القوى العاملة المتخصصة في الواقع السعودي وكذلك تقصير الجامعات في العناية بفروع الطالبات الملحقة بها حيث لا تلبي احتياجات التنمية من العمالة النسائية السعودية المتخصصة ، ويؤيدها في ذلك ما توصلت له دراسة أبو الحسن (١٤٠٧هـ) . وآل عمرو (١٤١٢هـ) ، والقحطاني (١٤١٣هـ) .

السؤال السابع :

ما نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

تشير نتائج الدراسة جدول (٤/٧) إلى أن نظام التوظيف يتاح للمرأة نادراً من وجهة نظر أفراد العينة وحسب المتوسطات الحسابية في الحالات التالية :

- منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ستة أشهر إلى تسعة أشهر بربع راتب (م = ١,٥٣٤) .
- منح المرأة العاملة إجازة أمومة من تسعة أشهر حتى العامين بدون راتب مع الاحتفاظ بالوظيفة (م = ١,٦٤٤) .
- منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بنصف راتب (م = ١,٦٩٢).
- منح المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر براتب كامل (م = ٢,٠٣٤) .
- منح المرأة العاملة إجازة زواج شهر براتب كامل (م = ١,٧٤٧) .

وهذه النتائج متفقة مع الواقع حيث لايوجد إجازات من هذا النوع حسب لوائح الخدمة المدنية الخاصة بالإجازات ، وماورد بخصوص ذلك مانصت عليه المادة ٢٣/٢٨ « تستحق الموظفة إجازة وضع مدتها ستون (٦٠) يوماً براتب كامل » ، أما نظام العمل والعمال الخاص بتشغيل النساء فقد نصت المادة ١٦٤ على الآتي « للمرأة العاملة إجازة وضع مدتها عشرة أسابيع منها أربعة قبل التاريخ المنتظر للوضع وستة أسابيع بعد وضع مولودها على أن يحدد التاريخ المرجح للولادة بواسطة طبيب المؤسسة أو بموجب شهادة طبية مصدقة من وزارة الصحة » . وعدا ذلك من الإجازات له بنود خاصة به كالإجازات المرضية ، والإضطرارية ، والاستثنائية ولكنها لا تعد من الإجازات الخاصة بالأمومة . ويستنتج من ذلك أن نظام الإجازات الحالي لايتناسب مع المرأة العاملة من حيث إجازات الوضع والإرضاع ورعاية الطفل ، وهذه النتيجة تتفق مع ماتوصلت له دراسة حلواني (١٤٠٢هـ) إن إجازة الوضع التي مدتها شهران فقط غير كافية بالنسبة للأم العاملة ، كما تعد رعاية الطفل خلال غياب الأم في عملها من أهم المشكلات التي تواجهها، ويؤيدها في ذلك ماتوصلت له حسون (١٤١٢هـ) ويضيف إلى ذلك نتائج دراسة نياز (١٤١٥هـ) التي تضمنت أبعادها مشكلات

أسلوب التربية ، وتوصلت فيها إلى مدى معاناة الأمهات العاملات عند ترك الأطفال للخادمات ، أو في دور الحضانة ، خاصةً في الفترة التي يحتاج فيها الوليد لأمه .

- توفير المعلومات عن فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص لطالبات العمل السعوديات (م = ١,٩٥٢) وهذه النتيجة تتفق مع ما أشارت له خطة التنمية السادسة (١٤١٥-١٤٢٠هـ) « في أن عدم توافر معلومات سوق العمل بشكل واسع ودوري ، أدى إلى عدم تمكن الطلبة والباحثون عن عمل من التعرف على فرص العمل المعروضة وأجورها ومتطلباتها ومواقعها ، وغير ذلك من البيانات والمؤشرات التي تعين على تحقيق تلاقي العرض مع الطلب » ص ١٨١ . وقد يكون هذا سبباً رئيساً من وجهة نظر الباحثة في عدم إقبال طالبات العمل السعوديات للعمل في القطاع الخاص نتيجة عدم توفر المعلومات عن فرص العمل المتاحة ، ويضيف على ذلك ما توصلت له دراسة إدارة البحوث (١٤١٥هـ) عدم وجود معلومات كافية عن مجالات الاستثمار الممكنة للمرأة من المعوقات التي تواجهها عند إقدامها على الاستثمار .

- توفير مقومات التوجيه المهني الفعال للمرأة السعودية (م = ٢,٠٤٨) وهذه النتيجة تتفق مع الواقع ، ويؤيدها ماتوصلت له دراسة علي (١٤٠١هـ) ، والفارسي (١٤٠٩هـ) إن من الأسباب التي قللت إدماج المرأة في التنمية نقص التوجيه المهني عند إختيار المهن والدراسة ، كما توصلت دراسة العتيبي (١٤١٤هـ) حول المحددات التنظيمية لقرار الخيار المهني للفتاة السعودية إلى إثبات هذه النتيجة في عدم توفر مقومات التوجيه المهني الفعال للمرأة السعودية ، حيث تمثل المحددات التنظيمية عاملاً رئيساً مؤثراً في توزيع المصادر البشرية ، وتحديد المسار المهني ، وهذا يترتب عليه نوع من التضخم الوظيفي في بعض القطاعات وعجز وظيفي في قطاعات أخرى .

- الأخذ بنظام عمل للمرأة نصف دوام (م = ٢,١١٠) ، وقد يرجع السبب في عدم إتاحة هذا النظام للمرأة السعودية ماذكره معالي رئيس الديوان العام للخدمة المدنية أن موضوع التوظيف الجزئي لا زال بين الديوان العام للخدمة المدنية ووزارة المالية يخضع لدراسة لسلبياته وإيجابياته ، كما أنه لا زال بين الرفض والتأييد من قبل الموظفات . (رسالة معهد الإدارة ، ١٤١٦هـ ، ص ١٦) .

ـ تحفيز المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص (م = ٢,١١٦) ، وهذا يعني أن القطاع الخاص لا يضع أي حوافز لجذب المرأة السعودية للعمل في مجالاته المختلفة ، وقد توصل لذلك بعض الدراسات منها دراسة عبد الجواد (١٤٠١هـ) ، محمد (١٤٠٤ هـ) ، أبوشيخة (١٤١٠هـ) ، شيبان (١٤١٢هـ) ، الحسون والمانع (د . ت) وأخيراً دراسة الغيث والمعشوق (١٤١٣هـ) والتي كان من أهم أهدافها التعرف على الأبعاد الموضوعية لظاهرة تدني نسبة توظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي . كما قد يرجع السبب في عدم وضع الحوافز للمرأة السعودية في القطاع الخاص ما أشارت له خطة التنمية السادسة (١٤١٥ـ١٤٢٠هـ، ص ١٨٠) تفضيل صاحب العمل العمالة غير السعودية من منطلق انخفاض تكلفتها من حيث الأجر والتأهيل والتدريب ونحو ذلك .

ـ فرص الإسهام في وضع الخطط الخاصة بعمل المرأة (م = ٢,١٦٤) ، وقد يرجع ذلك إلى أن المرأة ليس لها مشاركة جادة في وضع الخطط الخاصة بها سواءً من حيث التعليم أو العمل . وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت له دراسة الفارسي (١٤٠٩هـ) في عدم اشتراك المرأة في التخطيط حتى في أدق الأمور المتعلقة بها . ويؤيدها في ذلك نتيجة دراسة بن فهد (١٤٠٩هـ) في انعدام مشاركة النساء في صياغة السياسة التعليمية .

ـ الأخذ بنظام العمل بالساعة (م = ٢,٣٥٦) ، وقد يرجع السبب في عدم إتاحة هذا النظام للمرأة السعودية ، ما ذكره بعض أفراد العينة إن هذا النظام لا يعمل به إلا على نطاق محدود ، ولحالات استثنائية يتطلبها العمل ، وقد أثبت عدم صلاحيته لوجود بعض السلبيات في تطبيقه ، وهذا يتطلب من وجهة نظر الباحثة عمل دراسات لمعرفة إيجابيات وسلبيات نظام العمل بالساعة للمرأة السعودية .

كما أشارت النتائج جدول (٤/٧) إلى أن نظام التوظيف متاح أحياناً للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص من وجهة نظر أفراد العينة في الحالات التالية :

ـ نظام تقاعد مناسب لمن أكملت عشرين عاماً في الخدمة (م = ٢,٥٦٨) .

ـ نظام تقاعد مناسب لمن أكملت خمسة وعشرين عاماً في الخدمة (م = ٢,٦٩٩) .

ـ نظام تقاعد مناسب لمن أكملت ثلاثين عاماً في الخدمة (م = ٣,٠٢١) .

هذه النتائج تتفق مع الواقع إلى حد ما ، وذلك لأن نظام التقاعد المدني الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤١ وتاريخ ١٣٩٣/٧/٢٩هـ في المادة الخامسة عشرة نص على الآتي « يحال الموظف على التقاعد حتماً عند بلوغه الستين من العمر ، كما أن النظام الحالي يجيز للإدارة أن تحيل الموظف على التقاعد من ٢٠ إلى ٢٥ سنة كقدر جوازي وليس حقاً ، أما بعد ٢٥ سنة فإنه يحال للتقاعد حتماً إذا طلب الموظف ذلك . أما اختلاف هذه النتائج مع الواقع فهو في عدم وجود أنظمة تقاعد حسب لوائح ديوان الخدمة المدنية تختص بالمرأة العاملة السعودية وتناسب طبيعتها .

- التخطيط لعمل المرأة بالتعاون بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التخطيط (م = ٢,٥٩٦) .
- وضع خطط مستقبلية لاستيعاب المرأة كقوة عاملة (م = ٢,٦٥١) . هذه النتائج لاتتفق مع الواقع حيث يُلاحظ ضعف التخطيط المستقبلي لاستيعاب المرأة كقوة عاملة ، والدليل قلة الفرص الوظيفية للمرأة السعودية ، والسبب قد يعود لعدم النظر للتعليم من منظور المهنة ، فالتعليم لأجل العلم وليس لأجل الوظيفة ، وهذا ماأشارت له خطة التنمية السادسة (١٤١٥ ـ١٤٢٠هـ ، ص ١٧٩) وجود نقص مؤكد في أعداد الخريجين السعوديين لسد احتياجات التنمية الحالية والمستقبلية على الرغم من وجود فائضٍ منهم في التخصصات النظرية .
- الدعم المعنوي لعمل المرأة السعودية (م = ٢,٦٩٢) .
- توعية المرأة السعودية لتصبح قادرة على أداء العمل (م = ٢,٦٩٢) . هذه النتائج لاتتفق مع الواقع حيث ليس هناك التوعية الكافية للمرأة السعودية بأهمية العمل ، وربما قد يكون السبب اعتبار وجود المرأة في العمل شيء ثانوي ينتهي بانتهاء الداعي إليه ، ويؤكد ذلك ماتوصلت له الحسيني (١٤٠٩هـ) النظرة الثانوية لعمل المرأة أدت إلى ضعف الحافز المعنوي لدى المرأة العاملة السعودية .
- تكييف ظروف العمل لتناسب وضع المرأة السعودية (م = ٢,٧٧٤) . هذه النتيجة لاتتفق مع الواقع ، حيث أن المرأة العاملة تعاني في معظم مجالات العمل من نقص خدمات

الأمومة والطفولة ، وكذلك عدم توفر المواصلات ، وهـذا مـا أكدته العديد من الدراسات التي تطرقت لمشكلات المرأة العاملة منها دراسة حلواني (١٤٠٢هـ) ، محمد (١٤٠٤هـ) ، فخرو (١٤٠٦هـ) ، أبوشيخة (١٤١٠هـ) ، ودراسة حسون ، ودراسة شبيان (١٤١٢هـ) .

مما سبق يتضح أن نظام التوظيف غير متاح بما يناسب المرأة السعودية فهو يختص بالرجل أكثر من المرأة ، ويثبت هذه النتيجة ما توصلت له حلواني (١٤٠٢هـ) عدم توافق نظام العمل الموضوع أساساً في المملكة مع ظروف المرأة وطبيعة حياتها ووظيفتها الأساسية ، ويؤيدها في ذلك دراسة محمد ، وزكي (١٤٠٤هـ) ، دراسة أبو شيخة (١٤١٠هـ) .

السؤال الثامن :

ما نظام التوظيف الذي يمكن إتاحته للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

بينت نتائج الدراسة جدول (٤/٨) أن إتاحة نظام توظيف للمرأة السعودية من وجهة نظر أفراد العينة مهم جداً في الحالات التالية :

- توعية المرأة السعودية لتصبح قادرة على أداء العمل (م = ٣,٨١٥) .
- تكييف ظروف العمل لتناسب وضع المرأة السعودية (م = ٣,٧٧٤) .
- الدعم المعنوي لعمل المرأة السعودية (م = ٣,٧٦٧) .

يتضح من الرغبة الكبيرة لأفراد العينة في إتاحة نظام توظيف للمرأة السعودية في المجالات السابقة ، تزايد إدراك المجتمع بأهمية توعية المرأة السعودية ، وتكييف ظروف العمل المناسبة لها وكذلك الدعم المعنوي لعملها ، وهذه النتيجة تؤكد ما توصلت له دراسة الكبره (١٤٠٧هـ) النظرة الشمولية لوضع المرأة لا بد وأن تعتمد رؤية اجتماعية شاملة تربط واقع المرأة في إطار العائلة والمجتمع ، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة لتعطيها البعد الحركي المرتبط بالتحول البنيوي .

- فرصة الإسهام في وضع الخطط الخاصة بعمل المرأة (م = ٣,٧٢٦) وذلك لأن المرأة أكثر معرفة بما يناسبها ويتفق مع ميولها ، ومن الأفضل أن تشارك في بعض الخطط الخاصة بعملها ، وهذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع ما توصلت له عفاص (١٤٠١ هـ) من أن نجاح المرأة في العمل يعتمد على كيفية اختيار المهنة الملائمة لها .

ـ التخطيط لعمل المرأة بالتعاون بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التخطيط (م = ٣,٦٧٨) .

ـ وضع خطط مستقبلية لاستيعاب المرأة كقوة عاملة (م = ٣,٦٧٨) .

وهذه النتائج تتفق مع أهداف القوى العاملة في خطة التنمية السادسة (١٤١٥ـ١٤٢٠هـ).

ـ وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت عشرين عاماً في الخدمة (م = ٣,٦١٦) ويتضح أن هذا النظام هو الأفضل من وجهة نظر أفراد العينة لما له من فوائد على الحياة الاجتماعية من خلال دور المرأة في رعاية الأسرة ، وتفرغها لهذه المهمة باعتبارها الأولى ، وكذلك إتاحة فرص وظيفية للمتفرغات للعمل . وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت له دراسة الدهان (١٤٠٤هـ) .

كما بينت نتائج الدراسة جدول (٨ / ٤) أن إتاحة نظام توظيف للمرأة السعودية من وجهة نظر أفراد العينة مهم في الحالات التالية :

ـ توفير مقومات التوجيه المهني الفعال للمرأة السعودية (م = ٣,٤٧٣) .

ـ توفير المعلومات عن فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص لطالبات العمل السعوديات (م = ٣,٤٤٥) لأن ذلك من شأنه أن يجعل خدمات التوظيف أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل حسب ما أكدته خطة التنمية السادسة (١٤١٥ ـ ١٤٢٠ هـ) .

ـ وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت خمسة وعشرين عاماً في الخدمة (م = ٣,٤٣٢) .

ـ وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت ثلاثين عاماً في الخدمة (م = ٣,٤٢٥) .

يلاحظ أن هذا النظام يلي في الأهمية مباشرةً حسب المتوسط النظام السابق للتقاعد لمن أكملت خمسة وعشرين عاماً في الخدمة ، وهذا يعني أن يُعطى للمرأة العاملة فرصة الحصول على نظام تقاعد يتاح لها بدرجة من المرونة تعطيها حرية الإختيار .

ـ نظام عمل للمرأة نصف دوام (م = ٣,٢٤٠) ، ويعتبر مهم إلا أن أهميته تأتي في الدرجة الثانية وقد يعود السبب إلى أن هذا النظام لا زال حتى الآن تحت الدراسة ، علماً بأن رحيمي (١٤٠٢هـ) توصل في دراسته حول استطلاع آراء السعوديين رجال ونساء بالنسبة

لمشاركة السعوديات في تطوير المملكة العربية السعودية إن الرجال والنساء يفضلون عمل المرأة السعودية بنظام الدوام الجزئي ، وتوصل النمر (١٤٠٨هـ) إلى نتيجة مقاربة تفيد بأن المرأة العاملة تواجه مشكلة في نظام الدوام الحالي لعدم توافقه مع ظروفها العائلية والأسرية .

مما سبق يتضح أهمية إتاحة نظام عمل للمرأة نصف دوام وهذا يعطي للمرأة فرصة المشاركة في قوة العمل ورعاية أسرتها .

- منح المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر براتب كامل (م = ٣,١٩٩) .

وهذا دليل على أن إجازة الأمومة شهرين غير كافية وثلاثة أشهر قد تكون أنسب إلى حد ما .

- تحفيز المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص (م = ٣,١٨٥) وهذا مهم نظراً لشبه الاكتفاء الذاتي في القطاع الحكومي ، ولأن هناك فائضاً من الخريجات يمكن الاستفادة منهن عن طريق وضع نظام للحوافز للعمل في القطاع الخاص . وبمقارنة هذه النتيجة مع دراسات سابقة تجد الباحثة أنها تتفق مع ما ذكرته قطان (١٤١٥هـ) حول تنظيم العمل في القطاع الخاص وتشجيع المشاريع الخاصة بالنساء لاستيعاب أعداد كبيرة من العاملات .
- الأخذ بنظام العمل بالساعة (م = ٢,٩١٨) وحسب المتوسط يعتبر مهم ولكن قد يعود السبب في انخفاض أهمية هذا النظام أن (١٧,٨ ٪) من أفراد العينة أشارت بعدم أهميته و (٢٤٪) أفادت بأنه مهم بدرجة ضعيفة ، ولكن (٥٥٪) تؤيد الأخذ بنظام العمل بالساعة للمرأة السعودية بشرط أن يكون له مميزات تتناسب مع الجهد المبذول .
- منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بنصف راتب (م = ٢,٨٥٦) .
- منح المرأة العاملة إجازة زواج شهر براتب كامل (م = ٢,٧٩٥) .
- منح المرأة العاملة إجازة أمومة من تسعة أشهر حتى العامين بدون راتب مع الاحتفاظ بالوظيفة (م = ٢,٦٠٣) .

- منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ستة أشهر إلى تسعة أشهر بربع راتب (م =٢,٤٧٣) وهـذه الأنظمة في الإجـازات تراوحت درجة أهميتها حسب استجابات أفراد العينة مابين (٤١٪) و (٦١٪) وهذا دليل على أهميتها كنظام مستقبلي لعمل المرأة السعودية ، ويؤكد هذه النتيجة ما توصلت له دراسة شيبان (١٤١٢هـ) من حيث شعور الموظفات بدرجة عالية من الرضا عن مبدأ منح المرأة العاملة إجازة أمومة وخاصةً المدة المحددة لهذه الإجـازة (سنتين) .

ومما سبق يتضح أهميـــة إتاحة نظــام توظيف خاص بالمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص كالتالي :

- نظام إجازات خاص بالمرأة العاملة وخاصةً إجازات الأمومة ، وتؤيـد الباحثـة إجازة الأمومة لمدة عامين بدون راتب مع الإحتفاظ بالوظيفة امتثالاً لقوله تعالى ﴿ وحمله وفصالا ثلاثون شهرا ﴾ (الأحقاف ، آية ١٥) وقوله تعالى ﴿ وفصاله في عامين ﴾ (لقمان ، آية ١٤) .
- نظام تقاعد خاص بالمرأة العاملة بما يناسبها لأداء دورها الإجتماعي والأسري . وتتفق هذه النتائج عند مقارنتها بالدراسات السابقة مع دراسة ثابت (١٤٠٣هـ)، الكبرة (١٤٠٧هـ) .

السؤال التاسع :

هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية حالياً والمأمول في إتاحة نظام التوظيف المناسب لها مستقبلاً ؟

تشير النتائج في جدول (٩ /٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الواقع والمأمول فيما يتعلق بنظام توظيف المرأة السعوديـة ، حيث كانت قيمـة ت (- ١٤,٦٧) عند مستوى دلالة (٠٢٤,) وهذا يدل على أن نظام توظيف المرأة السعودية المتاح حالياً لايتناسب مع احتياجـات المـرأة والعمـل ، ويؤكد ذلك دراسة عبد الجواد (١٤٠١هـ) ، محمد (١٤٠٤هـ) أبو شيخة (١٤١٠هـ) ، شيبان (١٤١٢هـ) .

مما سبق يتضح أن عمل المرأة السعودية في ظل نظام التوظيف الحالي تكتنفه بعض المشاكل والصعوبات التي تحد من إمكانية الاستفادة من الطاقات النسائية المؤهلة .

السؤال العاشر :

هل هناك فروق دالة إحصائياً بين أبعاد الدراسة حسب متغيراتها ؟

تشير النتائج حول العلاقة بين أبعاد الدراسة ومتغيراتها إلى الآتي :

١ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد العينة فيما يتعلق بالفرص الوظيفية للمرأة السعودية وإعدادها وتأهيلها ونظام توظيفها حسب متغير (المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، التدريب، القطاع)، جدول رقم (٤/١٠، ٤/١١، ٤/١٢، ٤/١٣) .

٢ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد العينة فيما يتعلق بالفرص الوظيفية للمرأة السعودية وإعدادها وتأهيلها حسب متغير الجنس، جدول رقم (٤/١٤).

٣ ـ توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد العينة فيما يتعلق بنظام توظيف المرأة السعودية حسب متغير الجنس ، حيث كانت قيمة ت (ـ ٢,٩٢) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٠٤) ، وقد أظهرت النتائج في جدول (٤/١٤) أن هذه الفروق لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي (١١١,٧٤) والانحراف المعياري (٢٢,٣٠) ، بينما بلغ المتوسط الحسابي للذكور (١٠٢,٤١) والانحراف المعياري (١٦,٢٥) ، وهذا طبيعي لأن المرأة السعودية هي المتأثرة بالدرجة الأولى من حيث واقع نظام التوظيف والمتوقع منه . وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات حول مشاكل المرأة العاملة منها دراسة حلواني (١٤٠٢ هـ) ، فخرو (١٤٠٦ هـ) ، أبو شيخة (١٤١٠ هـ) .

تطبيقات الدراسة

من النظر إلى نتائج هذه الدراسة في ضوء نظريات عمل المرأة يتضح أن عمل المرأة في المملكة العربية السعودية يمكن تفسيره في إطار نظريات عمل المرأة .

عمل المرأة السعودية في ضوء المدخل الطبيعي :

إن اختيار المرأة وسياسة المجتمع تحددان إلى درجة كبيرة مجالات عمل المرأة التي تتلاءم مع طبيعتها كأنثى . فمن خلال هذه الدراسة يلاحظ أن واقع الفرص المتاحة للمرأة السعودية وواقع النظام الذي تعمل في إطاره المرأة وواقع الإعداد والتأهيل بالنسبة للمرأة السعودية تدل على أن عمل المرأة يتركز في مجالات محددة ، كما أن إعدادها وتوجيهها متركزاً في مهن أقرب ماتكون لطبيعة المرأة سواء من حيث الواقع أو المأمول أو من حيث الإعداد والتأهيل واقعه والمتوقع منه كالتالي :

أولاً : الواقع والمأمول للفرص الوظيفية :

- فرص العمل الخيري في المؤسسات النسائية .
- فرص العمل القيادي في القطاع النسوي .
- فرص العمل في دور التجميل واللياقة وتصفيف الشعر للسيدات .
- فرص العمل اليدوي كالخياطة والنسيج وتصميم الأزياء .
- فرص العمل المناسبة لتخصصها العلمي .

ثانياً : الواقع والمأمول للفرص التأهيلية :

- الإعداد لمهنة التدريس .
- الإعداد لمهنة الطب .
- الإعداد للحياة الأسرية والتدبير المنزلي .
- الإعداد لمجالات مختلفة مناسبة لها .
- الإعداد للعمل في المستشفيات .

عمل المرأة السعودية في ضوء المدخل التنظيمي :

بالنظر إلى عمل المرأة من حيث المدخل التنظيمي يلاحظ أن طبيعة النظم واللوائح والهياكل الإدارية التنظيمية تعمل على حصر مجال عمل المرأة في مجالات محدودة . فمن حيث النظم واللوائح.

يلاحظ أن اللوائح والنظم لم توضع للمرأة خاصة ، وإنما وضعت للرجل والمرأة على حدٍ سواء ، مما يفرض على المرأة التوجه نحو مهن محددة . فمن حيث النظام يتضح أن واقع النظام يندر فيه مراعاة ما يلي :

١ ـ منح إجازة أمومة لمدة ستة أشهر .

٢ ـ منح إجازة أمومة لمدة تسعة أشهر .

٣ ـ منح إجازة أمومة من ثلاثة إلى ستة أشهر .

٤ ـ منح إجازة زواج براتب شهر .

٥ ـ منح إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر .

٦ ـ نظام عمل للمرأة نصف دوام .

٧ ـ نظام العمل بالساعة .

أما من حيث الهيكل التنظيمي يلاحظ أن المرأة في المملكة العربية السعودية تمارس أعمالها في حدود الإدارات الوسطية والإدارة الخاصة بشؤون المرأة في بعض الوزارات ، وهذا ما تدل عليه نتائج الدراسة حيث يتضح أن المرأة تتاح لها فرص لا بأس بها في المجالات الإدارية في المؤسسات النسوية والأقسام الخاصة بالنساء في كل وزارة .

كما أن طبيعة التنظيم الإداري في المملكة العربية السعودية القائمة على فصل أقسام الرجال عن أقسام النساء لها تأثير على زيادة الفرص الوظيفية للمرأة في مجال العمل وخاصةً في التعليم والصحة والمؤسسات الخيرية والاجتماعية والمؤسسات البنكية والأسواق . لهذا فالبنية التنظيمية ذات أثر على طبيعة عمل المرأة .

الفصل الخامس

ملخص الدراسة والتوصيات

* ملخص الدراسة
* استنتاجات
* توصيات الدراسة
* مقترحات الدراسة

ملخص الدراسة

نظراً لأهمية إسهام المرأة السعودية المؤهلة في التنمية ، ولما لها من دور كبير وفعال في مختلف جوانب الحياة ، فقد اعتبرت خطة التنمية الخامسة أن توظيف المرأة السعودية في هذه المرحلة يعد من أهم التحديات التي تقابل الخطة . وذلك لتزايد أعداد الخريجات بمعدلاتٍ عالية تفوق فرص العمل المتاحة للمرأة السعودية في سوق العمل السعودي ، وليس هناك الاستيعاب الوظيفي الذي يحقق الاستغلال الأمثل لهذه الطاقة المؤهلة وخاصةً خريجات الجامعة واللائي يمثلن (٤٤٪) من العرض الكلي للعمالة الجامعية .

وبما أن قلة مجالات العمل المتاحة للمرأة السعودية تعتبر من أهم القضايا التي تواجهها اليوم ...

لذا تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية ، وتلك التي يمكن إتاحتها لها في القطاعين العام والخاص ، بما يتفق وتعاليم الشريعة الإسلامية ، وكذلك ما يتعلق بالفرص التأهيلية لها ونظام توظيفها ، وكيف يمكن الاستفادة من الطاقات المؤهلة ، وزيادة مساهمة المرأة السعودية في التنمية .

وعلى ذلك تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

ما مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية :

١ ـ ما الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٢ ـ ما الفرص الوظيفية التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٣ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة الفرص الوظيفية المناسبة لها مستقبلاً ؟

٤ ـ ما الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٥ ـ ما الفرص التأهيلية التي يمكن إتاحتها للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٦ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع الفرص التأهيلية المتاحة للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة الفرص التأهيلية المناسبة لها مستقبلاً ؟

٧ ـ ما نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٨ ـ ما نظام التوظيف الذي يمكن إتاحته للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص ؟

٩ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين واقع نظام التوظيف المتاح للمرأة السعودية حالياً ، والمأمول في إتاحة نظام التوظيف المناسب لها مستقبلاً ؟

١٠ ـ هل هناك فروق دالة إحصائياً بين أبعاد الدراسة حسب متغيراتها ؟

وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لطبيعة الدراسة وأهدافها .

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها ، تم بناء استبانة لجمع المعلومات من مجتمع وعينة الدراسة من الهيئات القيادية من المسؤولين والمسؤولات في الإدارات المعنية بتخطيط القوى العاملة ، وشؤون تأهيل وتوظيف المرأة في الأجهزة الحكومية في الرياض وجدة ، والأجهزة الخاصة في جدة . وذلك باستخدام المسح الشامل والعينة العشوائية عن طريق جداول الأرقام العشوائية .

وللحصول على النتائج الميدانية تمت معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية .
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .
- إختبار T. Test لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الواقع والمأمول لأبعاد الدراسة.
- إختبار T. Test لتحديد الفروق بين أبعاد الدراسة حسب متغير (القطاع ، الجنس) .
- إختبار ف تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق بين أبعاد الدراسة حسب متغير (المستوى التعليمي ، سنوات الخدمة ، التدريب) .

وقد احتوت الدراسة على خمس فصول .

* الفصل الأول ويشمل : المقدمة ، الإحساس بالمشكلة ، تحديد مشكلة الدراسة ، أسئلة الدراسة ، أهداف الدراسة ، أهمية الدراسة ، حدود الدراسة ، مصطلحات الدراسة .

* الفصل الثاني : احتوى على الإطار النظري والدراسات السابقة .

* الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية .

* الفصل الرابع : في هذا الفصل تم عرض ومناقشة نتائج الدراسة وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها :

١ ـ إن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في المجالات الأقرب لمهن المرأة التقليدية أكبر من الفرص المتاحة في القطاعات الصناعية والتجارية .

٢ ـ إن واقع وأهمية إعداد المرأة مرتبط بالمهن التقليدية .

٣ ـ إن نظام التوظيف لا يخدم المرأة إلا نادراً ، وأن اللوائح والنظم وضعت للرجل والمرأة على حدٍ سواء .

٤ ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الواقع والمأمول فيما يتعلق بالفرص التأهيلية للمرأة السعودية ، ونظام توظيف المرأة السعودية .

الاستنتاجـات :

عرضت هذه الدراسة موضوع مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص ، وقد عولجت هذه الدراسة في جزئين : جزء نظري . جزء ميداني ، وبدراسة النتائج والمناقشات والتفسيرات المتعلقة بأبعاد الدراسة ، توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية :

أولاً : الفرص الوظيفية للمرأة السعودية :

١ ـ إن عمل المرأة يُفسر في إطار طبيعة المرأة وفي إطار الثقافة وفي إطار التقدم العلمي والتكنولوجي ، وفي إطار مهارات وقدرات المرأة . فكل المتغيرات السابقة تفسر عدم قدرة المرأة لمنافسة الرجل .

٢ ـ إن الإسلام وضع المرأة في مكان المسؤولية عامها وخاصها ويؤكد مشاركتها في جميع المجالات .

٣ ـ إن أعلى نسبة تمثيل للعاملات السعوديات في مجموعة الكوادر لعام ١٤١٦ هـ هي كادر المستويات التعليمية بنسبة (٦٣٪) ، يليها كادر الموظفين + الوظائف الصحية بنسبة (٣١٪) ويدل ذلك على محدودية مجال عمل المرأة في الخدمة المدنية .

٤ ـ إن من أهم المعوقات التي تعترض مشاركة المرأة في التنمية هي قلة فرص العمل وتركزها في مجالات محددة .

٥ ـ إن نسبة مشاركة المرأة السعودية في قوة العمل لا تتعدى (٦٪) من القوى العاملة بالمملكة .

٦ ـ إن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص محدودة بمجالات معينة وتتفق مع النظريات القائلة :

ـ بأن فرص عمل المرأة تزيد في مجالات عمل المرأة التقليدي .

ـ بأن فرص عمل المرأة في المجالات الإدارية المتوسطة كالقيادات النسوية ، والإدارات الوسطية والعمل في فروع الوزارات أكثر من فرص عمل المرأة في الإدارات العليا .

ـ بأن العمل في مجال الصناعة يسيطر عليه الرجل وهو أقرب لطبيعة الرجل عنه لطبيعة المرأة ، لهذا يلاحظ أن فرص العمل للمرأة غير متاحة في مجال الصناعة .

٧ ـ إن واقع الفرص الوظيفية وأهمية إتاحة المزيد من الفرص الوظيفية مقيد بكون الأعمال مما جرت العادة على تقبل عمل المرأة في مجالها .

٨ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد العينة فيما يتعلق بالفرص الوظيفية حسب متغير (المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، التدريب، القطاع، الجنس) .

ثانياً: الفرص التأهيلية للمرأة السعودية:

١ ـ ارتفاع نسبة الخريجات من العلوم الإنسانية والدراسات الإسلامية والتربية .

٢ ـ إن إعداد وتأهيل المرأة السعودية لسوق العمل غير متاح في معظم المجالات ، وذلك لأن إعدادها مرتبط بالمهن التقليدية للمرأة .

٣ ـ إن أهمية إعداد المرأة مرتبط بكون العمل تقليدي أو غير تقليدي ، فكلما كان العمل تقليدياً زادت أهمية الإعداد ، أما إذا كان غير تقليدي تقل أهمية الإعداد .

٤ ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الواقع والمأمول للفرص التأهيلية للمرأة السعودية .

٥ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد العينة فيما يتعلق بالفرص التأهيلية للمرأة السعودية حسب متغير (المستوى التعليمي ، سنوات الخدمة ، التدريب ، القطاع ، الجنس) .

ثالثاً: نظام توظيف المرأة السعودية:

١ ـ إن نظام التوظيف لا يخدم المرأة إلا نادراً ، وأن اللوائح والنظم وضعت للرجل والمرأة على حدٍ سواء .

٢ ـ أهمية إتاحة نظام توظيف خاص بالمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص .

٣ ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الواقع والمأمول لنظام توظيف المرأة السعودية .

٤ ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعية الجنس ونظام التوظيف لصالح الإناث ، وهذا يعني أن المرأة هي المتأثرة بالدرجة الأولى من حيث واقع نظام التوظيف والمتوقع منه .

التوصيـات :

اتضح من نتائج الدراسة أن هناك فجوة بين الواقع والمأمول لكل من الفرص الوظيفية والتأهيلية للمرأة السعودية ، ونظام توظيفها ، وقد عزى ذلك لمجموعة من الأسباب سبق ذكرها بعد مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة ، كما أبرزت النتائج أهمية إتاحة الفرص الوظيفية للمرأة السعودية وإعدادها وتأهيلها ، ووضع أنظمة العمل الخاصة بها ، لذلك فطبيعة النتائج التي تم التوصل لها تفرض ضرورة التقدم ببعض التوصيات حول أبعاد الدراسة كالتالي :

أولاً ـ توصيات خاصة بالفرص الوظيفية للمرأة السعودية :

١ ـ إتاحة فرص ومجالات لعمل المرأة السعودية في إطار الضوابط الشرعية وعدم قصرها على التدريس فقط .

٢ ـ إتاحة فرص وظيفية للمرأة السعودية من خلال التنسيق بين ديوان الخدمة المدنية والغرف التجارية ومكاتب العمل للتوظيف في القطاع الخاص حتى لايقتصر ذلك على القطاع الحكومي .

٣ ـ إتاحة فرص وظيفية من خلال تدعيم المدارس الأهلية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات بتعيين المعلمات السعوديات فيها وتقديم الخدمات الفنية بدلاً من المبالغ النقدية .

٤ ـ إتاحة فرص وظيفية بالاستغناء عن العمالة غير السعودية ، وإحلال الكفاءات السعودية النسائية في الأعمال الملائمة للاستفادة من الطاقات المؤهلة ، وهذا ما حرصت عليه خطة التنمية السادسة (١٤١٥ ـ ١٤٢٠ هـ) .

٥ ـ إتاحة فرص وظيفية مهنية بإنشاء مصانع مختلفة الإنتاج تستوعب خريجات من كافة المراحل التعليمية الدنيا والعليا ، مع تأمين جو العمل الذي لا يتعارض مع مبادىء الشريعة الإسلامية ، خصوصاً وأن هناك تجربة رائدة أثبتت نجاحها متمثلة في مصنع الأميرة الصغيرة ـ أحد روافد شركة لازوردي ـ للذهب والمجوهرات والذي هدفه تدريب

وتأهيل وتوظيف الأيدي العاملة النسائية السعودية في مجال صياغة الذهب ومشغولات المجوهرات . (الأسواق ، ١٤١٧ هـ ، ص ٦٨ ـ ٧٠) .

٦ ـ إتاحة فرص وظيفية عن طريق منح قروض للفئات الجادة من خريجات بعض الأقسام للاستفادة منهن في إنشاء مشاريع خاصة واستثمارها . وهذا ما أكدته خطة التنمية الخامسة (١٤١٠ـ١٤١٥هـ) « استحداث الطرق اللازمة لتقديم المساعدات المالية والفنية للنساء من أجل البدء بأعمال جديدة مع دراسة جدوى إقامة شركات برؤوس أموال مشتركة تدار من قبل النساء ، والتي من خلالها يتم توجيه رؤوس أموالهن للاستثمار ، والحصول على القروض التجارية . » ص ٢٠٠ .

٧ ـ إتاحة فرص وظيفية للمرأة السعودية عن طريق الاستفادة من فائض الخريجات في ضوء الظروف التي تطرأ على الموظفات مثل إجازات الأمومة ، الإجازات الاستثنائية ، عدة وفاة الزوج ، أو حالات المرض الطويل ، وذلك عن طريق التعاقد الجزئي .

٨ ـ إتاحة فرص وظيفية للمرأة السعودية وذلك بتشجيعها على إنشاء مشاريع خاصة داخل الجامعات مثل مكاتب تختص بخدمة طالبات الجامعة للتصوير والتغليف والترجمة وطباعة الأبحاث ، أو أي مشاريع أخرى حتى لو كان عن طريق جمعيات تعاونية ، مما في ذلك تعويد للطالبات على الإنتاج بدلاً من الاستهلاك .

ثانياً ـ توصيات خاصة بالفرص التأهيلية للمرأة السعودية:

هدفت سياسة التعليم في المملكة في إعداد الفتاة وتزويدها بالتعليم والمعرفة إلى أهداف عدة منها تيسير التعليم للراغبات منه في ضوء إمكاناتهن للحصول على أعلى الدرجات العلمية الجامعية (عبد الواسع ، ١٤٠٣ هـ ، ص ٧٢) ولكن حتى تتم الاستفادة من الطاقات المؤهلة ، فيجب أن يكون هناك ربط بين التعليم وسوق العمل ، فقد ذهب الأئمة جميعاً إلى تأكيد أهمية العلم وغايته فذكر الشاطبي في كتابه الموافقات في أصول الشريعة (د . ت ، ص ٣) إن غاية العلم من حيث النظر الشرعي هي العمل فقال : « إن كل علم لا يفيد عملاً فليس في الشرع ما يدل على استحسانه » .

ومن هذا المنطلق تتضح أهمية ذكر بعض التوصيات .

١ ـ إعداد الفتاة السعودية وتهيئتها للحياة الأسرية والعمل المنزلي سواءً عن طريق تدريس مواد مخصصة لذلك أو عن طريق دورات أو أقسام في الكليات لما لذلك من فوائد كبيرة تعود على الفتاة والأسرة والمجتمع .

٢ ـ تأهيل الطالبات تربوياً عن طريق دعم المناهج بالتعليم التربوي لتخريج معلمات مؤهلات لتدريس طالبات الفصول الأولى والعليا .

٣ ـ إعداد وتأهيل الفتاة السعودية لمجالات متخصصة وخاصةً تلك الوظائف التي تديرها عمالة غير سعودية ويحتاجها المجتمع ، وذلك عن طريق تكثيف برامج التدريب العملي للجامعية بما يؤهلها للوظيفة المتاحة في سوق العمل .

٤ ـ تأهيل الطالبات عن طريق فتح معاهد متخصصة في عدة مجالات مهنية وفنية وعلمية وتجارية ليتسنى لطالبات المرحلة المتوسطة والثانوية الإلتحاق بها ، والحد من كثافة المتقدمات لمؤسسات التعليم العالي .

٥ ـ تأهيل الطالبات لسوق العمل بتنويع التخصصات وعدم حصرها في مجال واحد ، وتوجيه التعليم نحو التخصصات العلمية التي يحتاج إليها المجتمع مثل الطب ، التمريض ، الأشعة ، تخطيط القلب ، الصيدلة ، والمختبرات ، مما يتيح فرص للمرأة السعودية بفتح عيادات ومستوصفات ومستشفيات نسائية .

٦ ـ إعداد المرأة السعودية للوظيفة في جميع مراحل حياتها وذلك عن طريق التدريب قبل وأثناء الخدمة مما يوسع فرص التوظيف أمامها .

٧ ـ إعداد وتدريب الخريجات بإنشاء إدارات متخصصة لدراسة حاجات المؤسسة من المواطنات والعمل على تأهيلهن التأهيل السليم من داخل المنشأة التي سوف يعملن بها ، سواءً كانت حكومية أو خاصة وذلك لزيادة فرص التوظيف والرغبة الجادة في سعودة الوظائف . كالنظام المعمول به في مستشفى الملك فيصل التخصصي حيث تم إنشاء إدارة تدريب وتطوير القوى العاملة السعودية .

٨ ـ إعداد وتدريب الخريجات عن طريق تعميم فروع نسائية لمعهد الإدارة العامة في كافة مناطق المملكة العربية السعودية .

٩ ـ إعادة تأهيل وتدريب الخريجات من خلال توجيه الاهتمام إلى برامج التعليم المستمر.

ثالثاً ـ توصيات خاصة بنظام توظيف المرأة السعودية:

تميزت المرأة السعودية بنظام تعليم يختلف عن باقي دول العالم عربية وأجنبية ، إلاّ أنها لم تتميز بنظام عمل خاص بها يتناسب مع وضعها كإمرأة تختلف في تكوينها عن الرجل ، فالنظام الموضوع أساساً وضع للرجل والمرأة سواء ، لذلك قد يكون لهذه التوصيات أثراً في الاهتمام بهذا الجانب من حيث :

١ ـ توفير المرونة في مواعيد العمل والمناوبات والتوسع بنظام العمل بالساعات على أن يحسب للمعينة مايتعلق بالتقاعد ونظام الإجازات .

٢ ـ تشجيع المرأة السعودية للدخول في مجالات مختلفة من العمل الملائم لها .

٣ ـ مساواة المعلمة العاملة في القطاع الخاص ، بالعاملة في الرئاسة العامة لتعليم البنات .

٤ ـ تنظيم العمل في القطاع الخاص بلوائح وأنظمة تحفظ للموظفات حقوقهن .

٥ ـ المرونة في قوانين عمل المرأة من خلال تمديد إجازة الأمومة إلى عام وإثنين بحيث تضمن المرأة مكانتها في العمل وبالتالي رعاية طفلها ، ويمكن أثناء ذلك إحلال الكفاءات الجديدة .

٦ ـ دراسة موضوع التقاعد المبكر وإعطاء المرأة العاملة فرصة لرعاية أسرتها أو التوجه نحو الأعمال الخيرية ، أو إنشاء مشاريع خاصة واستثمارها ، مما يتيح فرصاً وظيفية جديدة للخريجات .

٧ ـ تهيئة الظروف التي تساعد على الاستفادة من طاقات المرأة السعودية عن طريق الآتي :

ـ إنشاء مكاتب تقدم جليسات لرعاية الأطفال وخدمات تنظيف المنازل للزوجات العاملات تكون على إرتباط مباشر بمكاتب العمل تحت إشراف وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتديرها نساء بالكامل .

ـ التوسع في دور الحضانة الملحقة بالمنشآت الحكومية والخاصة .

ـ تأمين المواصلات ذهاباً وإياباً .

المقترحـــات :

١ ـ عمل دراسات بمشاركة كل من الديوان العام للخدمة المدنية ومؤسسات التعليم العام والعالي ، ووزارة التخطيط حول مشكلات توظيف المرأة وإيجاد حلول لها وربط ذلك بالخطط التنموية .

٢ ـ دراسة موضوع تعيين المعلمات السعوديات في المناطق النائية والبعيدة والتي يصعب الذهاب لها يومياً عن طريق الآتي :

ـ إقامة مجمعات سكنية خاصة بالمعلمات تحت إشراف الرئاسة العامة لتعليم البنات بحيث يتواجدن قرب عملهن في القرى .

ـ التنسيق بين جهات توظيف النساء والجهات التي يعمل بها محارمهن لتسهيل إنتقالهم بصحبتهن بصفة دائمة أو مؤقتة .

ـ إيجاد وسائل مواصلات جماعية لنقل المعلمات في حافلات مريحة .

٣ ـ تقييم تجربة مراكز خدمة المجتمع في كافة الجامعات لتدريب الخريجات وإكسابهن المهارات اللازمة التي يتطلبها سوق العمل .

٤ ـ تقييم تجربـة المراكز التجارية النسائية بين الفشل والنجاح لمحاولة القضاء على السلبيات .

٥ ـ عمل دراسات مسحية للوظائف التي تشغلها العمالة غير السعودية في جميع القطاعات لمعرفة الإتجاه اللازم إتخاذه لإحلال القوى العاملة السعودية .

٦ ـ عقد المؤتمرات والندوات التي تناقش موضوع عمل المرأة ، وما هي المعوقات واقتراح الحلول لها وأن تمثل المرأة في مثل هذه الاجتماعات لتبدي رأيها وهمومها .

٧ ـ تشكيل لجان نسائية لدراسة مشاكل التوظيف ومشاركة المرأة في التخطيط للقوى العاملة النسائية .

قائمة المراجع

* أولاً ـ المراجع العربية

* ثانياً ـ المراجع الأجنبية

المراجع العربية

١ ـ القرآن الكريم .

٢ ـ أبا الخيل ، نورة عبد الله صالح ـ (١٤١٣هـ) . مجالات الاستثمار المتاحة أمام المرأة السعودية في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض ، (دراسة ميدانية) . الرياض : مركز البحوث ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود .

٣ ـ أبو الحسن ، أمال المرزوقي ـ (١٤٠٧هـ) . تطور تعليم البنات في التعليم قبل الجامعي بالمملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة : كلية التربية جامعة أم القرى .

٤ ـ أبو ريدة ، محمد عبد الهادي ـ (١٣٩٥هـ) . المرأة في الإسلام من القرآن والحديث دراسة للمبادىء التشريعية العامة . بحث مقدم للمؤتمر الإقليمي الأول للمرأة في الخليج العربي ، الكويت ٩ـ١٢ ربيع الثاني ، ١٣٩٥ هـ .

٥ ـ أبو شيخة ، نادر أحمد ـ (١٤١٠هـ) . المرأة العربية والعمل بقطاع الإدارة العامة في الدول العربية (دراسة تحليلية مقارنة) . المجلة العربية للإدارة ، السنة الرابعة عشرة ، ع (٤) ، عمان . ص ٩٣ـ١١٢ .

٦ ـ أبو القاسم ، خديجـة ـ (١٤٠٧هـ) التزام المرأة بالإسلام وأثاره التربوية على عملها . رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: قسم التربية الإسلامية، كلية التربية، جامعة أم القرى .

٧ ـ أبو وافية ، سهير فضل الله ـ (١٤٠٦هـ) . فلسفة العمل في الإسلام . القاهرة: دار الكتاب.

٨ ـ الأحمد ، عثمان إبراهيم ـ (١٤٠٠هـ) . أسلوب وقواعد التوظيف في القطاع الحكومي وبعض المعوقات التي تحد من الاستفادة القصوى من القوى العاملة . ورقة عمل مقدمة لندوة تخطيط القوى العاملة ، الرياض : معهد الإدارة العامة ١٨ ـ ٢١ جمادي الثانية ، ١٤٠٠هـ .

٩ ـ إدارة البحوث ، الغرفة التجارية الصناعية ـ (١٤١٥هـ) . مجالات الاستثمار المتاحة للمرأة ودور الغرفة التجارية الصناعية في دعم منشآت سيدات الأعمال (دراسة نظرية وميدانية) . الرياض : الغرفة التجارية .

١٠ ـ الإدارة العامة لتخطيط القوى العاملة ، الديوان العام للخدمة المدنية ـ (١٤٠٠هـ) ، دراسة عن الوظائف التي توجد حاجة ملحة لشغلها والتي يمكن للمرأة المشاركة بالعمل فيها دون الإضرار بالخلق الإسلامي والعادات العربية ، الرياض .

١١ ـ الإدارة العامة للتوظيف بالديوان العام للخدمة المدنية ـ (١٤٠٨هـ) . توظيف خريجي وخريجات الجامعات في الخدمة المدنية . دراسة مقدمة لندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، الرياض : معهد الإدارة العامة ٢٤ ـ ٢٥ رجب ، ١٤٠٨ هـ .

١٢ ـ الألباني ، محمد ناصر الدين ـ (١٤٠٥هـ) . سلسلة الأحاديث الصحيحة . ط ٤ ، بيروت : المكتب الإسلامي .

١٣ ـ » » » » » » » ـ (١٤٠٩هـ) . صحيح سنن أبي داود باختصار السند . إشراف وتعليق زهير الشاويش ، ط ١ ، الرياض : مكتب التربية العربي .

١٤ ـ أمانة الدراسات والبحوث ـ (د . ت) . العوامل المؤثرة على دخول المرأة إلى سوق العمل في منطقة الخليج . بغداد : الاتحاد العام لنساء العراق .

١٥ ـ الباجوري ، جمال محمد فقي رسول ـ (١٤٠٦هـ) . المرأة في الفكر الإسلامي . رسالة ماجستير منشورة ، بغداد : مجلس كلية الشريعة ، جامعة بغداد .

١٦ ـ بخاري ، مريم سيف الدين ـ (١٤٠٦هـ) . الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية بمنطقة مكة . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة : الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٧ ـ بدوي ، أحمد زكي ـ (١٤٠٣ هـ) الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية (دراسة مقارنة) . مكتب العمل العربي .

١٨ ـ بشير ، رفعت إبراهيم ـ (١٤٠٧هـ) . التغير الاجتماعي والتنمية في دول الخليج العربية . الكويت : ذات السلاسل .

١٩ ـ البعادي ، حمد محمد ـ (١٤٠٣هـ) . التغيرات التنموية والتعليم ودور المرأة في المجتمع السعودي . رسالة دكتوراة ، مقدمة للندوة العلمية للتعليم ، الرياض : وزارة التخطيط ٥ ـ ٧ ربيع الأول ، ١٤٠٣ هـ .

٢٠ ـ البقري ، أحمد ماهر ـ (١٤٠٦هـ) . العمل في الإسلام . الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة .

٢١ ـ بنجابي ، هيام أحمد ـ (١٤١٤هـ) . توظيف المرأة السعودية في القطاع الصناعي . رسالة ماجستير غير منشورة ، جدة : إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبدالعزيز .

٢٢ ـ البورقادي ، حبيبة ـ (١٤٠١ هـ) . مسؤولية المرأة في التنمية من خلال التشريع الإسلامي . ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، الكويت ٢٨ ـ ٣١ مارس ، ١٤٠١ هـ .

٢٣ ـ الترمذي ، عيسى محمد بن عيسى بن سورة ـ (١٤٠٨هـ) . الجامع الصحيح . ط ٦ ، بيروت : دار الكتب العلمية .

٢٤ ـ ثابت ، ناصر ـ (١٤٠٣هـ) . المرأة والتنمية والتغيرات الاجتماعية المرافقة . دراسة اجتماعية ميدانية على عينة من العاملات بدولة الإمارات العربية المتحدة . الكويت : ذات السلاسل .

٢٥ ـ الثاقب ، فهد ثاقب ـ (١٣٩٥هـ) . المرأة في المجتمع المعاصر . بحث مقدم للمؤتمر الإقليمي الأول للمرأة في الخليج العربي ، الكويت ٩ ـ ١٢ ربيع الثاني ، ١٣٩٥ هـ .

٢٦ ـ الجابري ، علي حسين حسن ـ (١٤٠٤هـ) . الأبعاد الحضارية للتعليم النسوي ـ المهني ـ الخليجي في أقطار العراق والكويت والبحرين . دراسة مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

٢٧ ـ جامعة الملك عبدالعزيز ـ (١٤١٢ هـ) . الكتاب السنوي للخريجين ١٤١٠ هـ ـ ١٤١١ هـ ـ ١٤١٢ هـ . جدة .

٢٨ ـ « « « « ـ (١٤١٤هـ). الكتاب السنوي للخريجين ١٤١٢هـ ـ١٤١٣هـ. جدة .

٢٩ ـ « « « « ـ (١٤١٤هـ) . الكتاب السنوي للخريجين ١٤١٤ هـ . جدة .

٣٠ ـ الجرداوي ، عبد الرؤوف عبد العزيز ـ (١٤٠٦هـ) . مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها . الكويت : ذات السلاسل .

٣١ ـ الجزري ، ابن الأثير ـ (د . ت) . جامع الأصول في أحاديث الرسول ﷺ . تحقيق وتعليق عبد القادر أرناؤوط ، ط ١ ، جدة : دار البيان .

٣٢ ـ الجلال ، عبد العزيز عبد الله ـ (د . ت) . تربية اليسر وتخلف التنمية مدخل إلى دراسة النظام التربوي في أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط . الكويت : سلسلة عالم المعرفة .

٣٣ ـ الجلال ، فوزية ـ (١٤٠٤هـ) . دور الجامعات في إعداد القوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة : كلية التربية جامعة أم القرى .

٣٤ ـ الجميلي ، سامي ـ (١٤٠٤هـ) . دور الاتحاد العام لنساء العراق في تهيئة الظروف المناسبة لعمل المرأة . بحث مقدم للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

٣٥ ـ إبن الجوزي ، أبو الفرج عبد الرحمن بن علي ـ (١٤٠٦هـ) . صفة الصفوة . حققه وعلق عليه محمود فاخوري ، اخرج أحاديثه محمد رواس قلعجي ، ط ٤ ، بيروت : دار المعرفة .

٣٦ ـ حرفوش ، سميرة . وآخرون ـ (١٤٠٥هـ) . تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة النسائية السعودية في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض . الرياض : معهد الادارة العامة .

٣٧ ـ حسن ، محمد بيومي علي ـ (١٤٠٧هـ) . الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع . جدة : مركز النشر العلمي ، جامعة الملك عبد العزيز .

٣٨ ـ حسون ، تماضر ـ (١٤١٢هـ) . عمل المرأة وأمن الأسرة في الوطن العربي . المجلة العربية للدراسات الأمنية ، ع (١٢) ، الرياض . ص ١١ ـ ٣٧ .

٣٩ ـ حسون ، تماضر . والمانع ، عائشة ـ (د . ت) . فرص عمل المرأة في القطاع الخاص في مجالات الصناعة والتجارة والخدمات في مدينة الرياض . الرياض : مركز الخليجية للدراسات والإستشارات .

٤٠ ـ الحسيني ، عائشة أحمد ـ (١٤٠٤هـ) . التخطيط للاحتياجات من الكفاءات الإدارية النسائية في المملكة العربية السعودية (دراسة نظرية ميدانية) . مجلة الإدارة العامة ، السنة الثانية والعشرون ، ع (٣٩) ، الرياض : معهد الإدارة العامة . ص ٧٥ ـ ١٠٥ .

٤١ ـ « « « « « ـ (١٤٠٩هـ) . إعداد وتنمية القيادات الإدارية النسائية في قطاع التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية . رسالة دكتوراه منشورة ، جدة : دار البيان العربي .

٤٢ ـ « « « « « ـ (١٤١٣هـ) . تقييم مساهمات المرأة السعودية في سوق العمل . جدة : مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز .

٤٣ ـ حلواني ، إبتسام عبد الرحمن ـ (١٤٠٢هـ) . عمل المرأة السعودية ومشكلاته على طريق العطاء . رسالة دكتوراه منشورة ، جدة : دار عكاظ .

٤٤ ـ حماد ، سهيلة زين العابدين ـ (١٤٠٣هـ). مسيرة المرأة السعودية إلى أين ؟ . جدة : الدار السعودية .

٤٥ ـ ابن حنبل ، أحمد ـ (د . ت) . مسند الإمام أحمد بن حنبل . بيروت : دار صادر .

٤٦ ـ الخدمة المدنية ـ (١٤١٥هـ) . لقاء مع رئيس الديوان العام للخدمة المدنية في حديث موسع الرياض . مجلة الخدمة المدنية ، ع (٢٠٠) ، المجلد الخامس عشر ، الرياض : الديوان العام للخدمة المدنية . ص ١٦ ـ ٢٠ .

٤٧ ـ خطاب ، عايدة سيد ـ (١٤٠٨هـ) . الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية . مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول ، (ج١٣) ، الرياض : جامعة الملك سعود . ص ٢٣ ـ ٦٤ .

٤٨ ـ خياط ، عابدية إسماعيل ـ (١٤٠٠هـ) . دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير منشورة ، مكة المكرمة : كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٤٩ ـ الدباغ ، ثريا العريض ـ (١٤٠١ هـ) . دور المرأة السعودية في التنمية . ورقة عمل مقدمة للموسم الثقافي ، الرياض : جامعة الملك سعود .

٥٠ ـ الدهان ، أميمة ـ (١٤٠٤هـ) . المساهمة الاقتصادية للمرأة العربية ـ قياس عمل المرأة ـ بحث مقدم للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

٥١ ـ دياب ، إسماعيل محمد. ومعوض، صلاح الدين إبراهيم ـ (١٤٠٥هـ) . الجدوى الاقتصادية والاجتماعية من عمل المرأة . المنصورة : المكتبة العلمية الحديثة .

٥٢ ـ دياب ، إسماعيل محمد ـ (١٤١٠هـ) . العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم الجامعي . القاهرة : عالم الكتب .

٥٣ ـ ديوان الخدمة المدنية ، الإدارة العامة للتخطيط والقوى العاملة ـ (١٤٠٤هـ) . العاملات السعوديات في مجال الخدمة المدنية حتى ١٥ / ٧ / ١٤٠٤هـ. الرياض : إدارة التبويب الآلي .

٥٤ ـ « « « « « « « « « « « « ـ (١٤١٠/١٤٠٩هـ) . الخدمة المدنية بالأرقام . الإصدار التاسع للعام المالي ١٤١٠/١٤٠٩هـ، الرياض : إدارة الإحصاء .

٥٥ ـ « « « « « ، الإدارة العامة للعلاقات العامة ـ (١٤١٥هـ) . بيان بعدد المتقدمات والمعينات ، والمتبقيات على قوائم الإنتظار للوظائف التعليمية وغير التعليمية بتاريخ ١٤١٥/٧/١٧هـ . الرياض : ديوان الخدمة المدنية .

٥٦ ـ « « « « « ، الإدارة العامة للمعلومات ـ (١٤١٦هـ) . توزيع العمالة النسائية السعودية وغير السعودية على الأجهزة الحكومية المختلفة لعام ١٤١٥هـ ، الرياض : ديوان الخدمة المدنية .

٥٧ ـ « « « « « « « « « « « ـ (١٤١٦هـ) . تطور أعداد العاملات السعوديات وغير السعوديات لجميع الكوادر من عام ١٤١٠ هـ ـ ١٤١٦ هـ . الرياض : ديوان الخدمة المدنية .

٥٨ ـ « « « « ـ (١٤١٢هـ) . نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية بالمملكة العربية السعودية . ط ، الرياض : الديوان العام للخدمة المدنية .

٥٩ ـ الرئاسة العامة لتعليم البنات ـ (١٤٠٣هـ) توجيه التعليم الجامعي للمرأة وفق أهداف التنمية . بحث مقدم للندوة العلمية للتعليم ، الرياض : وزارة التخطيط ٥ ـ٧ ربيع الأول ، ١٤٠٣ هـ .

٦٠ ـ « « « « ـ (١٤٠٩ هـ) . البطاقة الإحصائية . الرياض .

٦١ ـ « « « « وكالة الرئاسة العامة لكليات البنات ـ (١٤١٢هـ) الكتاب الإحصائي الرابع عشر . الرياض : إدارة التخطيط والمعلومات .

٦٢ ـ « « « « « « « « « « « « ـ (١٤١٣هـ) الكتاب الإحصائي الخامس عشر. الرياض : إدارة التخطيط والمعلومات .

٦٣ ـ « « « « « « « « « « « « ـ (١٤١٣هـ) . النشرة الإحصائية العاشرة . الرياض : إدارة التخطيط والمعلومات .

٦٤ ـ « « « « « « « « « « « « ـ (١٤١٤هـ) . الكتاب الإحصائي السادس عشر. الرياض : إدارة التخطيط والمعلومات .

٦٥ ـ « « « « « « « « « ـ (١٤١٦هـ) بيان بالمدارس الأهلية للبنات بمدينة جدة . جدة : قسم التعليم الأهلي ، مكتب التوجيه التربوي ، إدارة تعليم جدة .

٦٦ ـ رسالة معهد الإدارة ـ (١٤١٦هـ) . لقاء مفتوح مع معالي رئيس الديوان العام للخدمة المدنية. مجلة رسالة معهد الإدارة ع (٣)، الرياض : معهد الإدارة العامة ، ص ١٦ ـ ١٧ .

٦٧ ـ الراوي ، منصور ـ (١٤٠٥هـ) . تنمية الموارد البشرية . سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (٤) نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية ، البحرين : مكتب المتابعة .

٦٨ ـ الزركلي ، خير الدين ـ (١٤١٠هـ) . الأعلام لأشهر الرجال والنساء من العرب والمستعربين والمستشرقين . ط ٩ ، بيروت : دار العلم للملايين .

٦٩ ـ زكي ، وفاء عبد العزيز ـ (١٤٠٤هـ) مدى مساهمة المرأة الخليجية في عمليات التنمية الاقتصادية والمقومات الأساسية لتطويرها . بحث مقدم للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس .

٧٠ ـ زيتون ، محيا علي ـ (١٤٠٦هـ) . تقييم دور المرأة العربية في النشاط الاقتصادي . بحث مقدم للمؤتمر الدولي العربي عن التحديات التي تواجه المرأة العربية في نهاية القرن العشرين ، القاهرة ١ـ٣ سبتمبر ١٤٠٦هـ .

٧١ ـ ساري ، سالم ـ (١٤٠٤هـ) . عمل المرأة الخليجية بين الجمود والتأثير ـ نحو فعاليات نسائية عربية ـ بحث مقدم للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية . أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

٧٢ ـ السبيعي ، نورة خليفة ـ (١٤٠٤هـ) . تعليم وعمالة المرأة في دولة قطر . رسالة ماجستير ، القاهرة : التربية ، جامعة عين شمس .

٧٣ ـ إبن سعد ـ (١٤٠٥هـ) . الطبقات الكبرى . بيروت : دار بيروت .

٧٤ ـ سلطان ، محمود السيد ـ (١٤٠١هـ) . التخطيط التربوي على ضوء حاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع دراسة خاصة بالمملكة العربية السعودية. القاهرة: دار الحسام.

٧٥ ـ السلوم ، حمد إبراهيم ـ (١٤٠٠ هـ) . السياسة التعليمية وأثرها في إعداد وتنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية . بحث مقدم لندوة تخطيط القوى العاملة ، الرياض : معهد الإدارة العامة ١٨ ـ ٢١ جمادي الثانية ، ١٤٠٠ هـ .

٧٦ ـ السلوم ، يوسف إبراهيم ـ (١٤٠٥هـ) . أراء وأفكار في الإدارة والتنمية مع الإشارة إلى تطبيقاتها في المملكة العربية السعودية . الرياض : دار عبد الرحمن الناصر .

٧٧ ـ سنقر ، صالحة ـ (١٤٠١هـ) . أثر تربية المرأة العربية في تحقيق التنمية الشاملة ، بحث مقدم للمؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، الكويت ٢٨ ـ ٣١ مارس ، ١٤٠١ هـ .

٧٨ ـ السنيدي ، عبد الله راشد ـ (١٤١٢هـ) ، مبادىء الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية . ط ٤ ، الرياض . د . ن .

٧٩ ـ الشاطبي ، مصطفى محمد ـ (د . ت) . الموافقات في أصول الشريعة ، ج ١ ، القاهرة .

٨٠ ـ الشعبي ، علي عيسى ـ (١٤١٣/١٤١٤هـ) . التعليم ومتطلبات التنمية . مجلة التوثيق التربوي ، ع (٣٣، ٣٤) ، الرياض : مركز المعلومات الإحصائية ، التوثيق التربوي ، وزارة المعارف . ص ١٠٩ ـ ١١٨ .

٨١ ـ الشقاوي ، عبد الرحمن ، وفراج ، محمد علي ـ (١٤٠٠هـ) . التخطيط الشامل للموارد البشرية . بحث مقدم لندوة تخطيط القوى العاملة ، الرياض : معهد الإدارة العامة ١٨ ـ ٢١ جمادى الثانية ، ١٤٠٠ هـ .

٨٢ ـ شلتوت ، محمود ـ (١٣٩٥ هـ) . الإسلام عقيدة وشريعة . ط ٢ ، جدة : دار الشروق .

٨٣ ـ الشنيتي ، يوسف أمين . وعمران ، مديح ـ (١٤٠١ هـ) . واقع التعليم العالي المعاصر في الوطن العربي . ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الوزراء المسؤولين عن التعليم العالي بالوطن العربي ، الجزائر ١٤ ـ ١٩ مايو ، ١٤٠١ هـ .

٨٤ ـ شهاب، بهيجة أحمد ـ (١٤٠٤هـ). المرأة وقوى التغير في الخليج العربي (دراسة تحليلية) . مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

٨٥ ـ الشهري ، عبد الله محمد . وآخرون ـ (١٤٠٨هـ) . الاستفادة من الخريجين الجامعيين في الأجهزة الحكومية والعوامل المؤثرة في ذلك . بحث مقدم لندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، الرياض : معهد الإدارة العامة ٢٤ ـ ٢٥ رجب ، ١٤٠٨ هـ .

٨٦ ـ شيبان ، أمة اللطيف شرف ـ (١٤١٢هـ) . دور المرأة العاملة في التنمية الإدارية بسلطنة عمان . مجلة الإداري ، السنة الرابعة عشرة ، ع (٤٨ ، ٤٩) ، سلطنة عمان : معهد الإدارة العامة . ص ١٦١ ـ ٢٢٣ .

٨٧ ـ صائغ ، وفاء حسن عبد الوهاب ـ (١٤٠٩هـ) . مدى إمكانية تعليم الفتاة السعودية فنياً وتدريبها مهنيـاً للعمل في المؤسسات النسائية. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة : الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٨٨ ـ الصباح ، سعاد ـ (١٤٠٤هـ). المرأة العاملة في الخليج (دراسة ميدانية) . مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤هـ .

٨٩ ـ الطويل ، محمد عبد الرحمن ـ (١٤٠٢هـ) . كيف نحد من استخدام القوى العاملة الأجنبية في أجهزتنا الإدارية ؟ بحث مقدم لندوة التنمية لأقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط ، الشارقة ٢٠ ـ ٢٢ صفر ١٤٠٢ هـ .

٩٠ ـ عبد الباقي ، زيدان ـ (١٣٩٧ هـ) . المرأة بين الدين والمجتمع . سلسلة الثقافة الاجتماعية الدينية للشباب ، الكتاب الثاني ، القاهرة : النهضة المصرية .

٩١ ـ عبد الجواد ، إنعام سيد ـ (١٤٠١هـ) . العوامل البنائية المحددة للمشاركة الاجتماعية للمرأة الخليجية. دراسة مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، الكويت ٢٨ ـ ٣١ مارس ، ١٤٠١ هـ .

٩٢ ـ عبد الخالق ، ناصف ـ (١٤٠١هـ) . دور المرأة الكويتية في إدارة التنمية . دراسة مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، الكويت ٢٨ ـ ٣١ مارس ، ١٤٠١ هـ .

٩٣ ـ عبد الواسع ، عبد الوهاب أحمد ـ (١٤٠٣هـ) . التعليم في المملكة العربية السعودية بين واقع حاضره واستشراق مستقبله . الكتاب العربي السعودي (٧٩) ، جدة : تهامة للنشر .

٩٤ ـ العبود ، إبراهيم حمد . وأخرون ـ (١٤١٣هـ) . تخطيط القوى العاملة في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية . الرياض ، معهد الإدارة العامة .

٩٥ ـ العبيدي ، صبيحة محمد حافظ ـ (١٤٠٤ هـ) . التأثير في المؤسسات العامة والخاصة لتشجيع توظيف المرأة . دراسة مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

٩٦ ـ العتيبي ، عالية محمد الجعيد ـ (١٤١٤هـ) . المحددات التنظيمية لقرار الخيار المهني للفتاة السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة : الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

٩٧ ـ العديلي ، ناصر محمد ـ (١٤٠٣هـ) . الآثار السلوكية للعمالة غير السعودية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية ، بحث مقدم لندوة العمالة غير السعودية في الأجهزة الحكومية ، الرياض : معهد الإدارة العامة ٢٤ ـ ٢٦ ربيع الأول ، ١٤٠٣ هـ .

٩٨ ـ العرابي ، حكمت ـ (١٤٠٢هـ) . المرأة المتعلمة في المجتمع السعودي تأثرها وتأثيرها بالتغير الاجتماعي والتحديث الثقافي . رسالة دكتوراة ، القاهرة : علم الاجتماع ، جامعة عين شمس .

٩٩ ـ العرادي ، بدرية صالح ـ (١٤٠٨ هـ) ، عدم انتظام الموظفة في الدوام الرسمي الأسباب والعوائق ، بحث مقدم لموسم التوعية الوظيفية الثاني ، مجلة الخدمة المدنية ، ع (١١٥) ، الرياض : الديوان العام للخدمة المدنية ، ص ١٤ ـ ١٥ .

١٠٠ ـ عرفات ، فوزية فخري كامل ـ (١٤٠٥ هـ) . دور المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية . رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: علم الاجتماع ، كلية الآداب، جامعة الملك سعود .

١٠١ ـ العساف ، صالح حمد ـ (١٤٠٦هـ) . المرأة الخليجية والعمل في مجال التربية والتعليم . الرياض : شركة العبيكان .

١٠٢ ـ العسقلاني[1] ، شهاب الدين أحمد بن علي بن حجر ـ (د . ت) . فتح الباري بشرح صحيح البخاري ، بيروت : دار المعرفة .

١٠٣ ـ العسقلاني [2] ، « « « « « « « ـ (د . ت) . الإصابة في تمييز الصحابة . بيروت : دار الكتب العلمية .

١٠٤ ـ العطية ، فوزية ـ (١٤٠٤هـ) . المرأة والعمل في الخليج العربي . دراسة مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

١٠٥ ـ عفاص ، بهنام فضيل ـ (١٤٠١هـ) المرأة ومجالات العمل الأفضل لها . بغداد : أمانة الدراسات والبحوث ، الاتحاد العام لنساء العراق .

١٠٦ ـ علي ، حيدر إبراهيم ـ (١٤٠١هـ) . إدماج المرأة في خطط التنمية ـ مشاكل وإمكانيات ـ دراسة مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، الكويت ٢٨ ـ ٣١ مارس ، ١٤٠١ هـ .

١٠٧ ـ العمار ، سلوى إبراهيم ـ (١٤٠٢هـ) . أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة السعودية . رسالة ماجستير منشورة ، الأردن : كلية التربية ، جامعة اليرموك .

١٠٨ ـ آل عمرو ، محمد عبد الله محمد ـ (١٤١٢هـ) . الجامعة المفتوحة ومطالب التنمية في المملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة : قسم التربية الإسلامية والمقارنة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٠٩ ـ العيدان ، مها عبد الله ـ (١٤٠٥ هـ) . التغير الاجتماعي ودور المرأة في المجتمع السعودي . رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض : الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود .

١١٠ ـ عيسى ، محمود عبده ـ (١٤٠٥ هـ) . ملامح سياسة الإحلال والاستخدام للقوى العاملة الوطنية . بحث مقدم لسلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (٤) ، نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية والخليجية ، البحرين : مكتب المتابعة .

١١١ ـ العيسى ، جهينة سلطان ـ (١٤٠١هـ) . اتجاهات عينة من طالبات جامعة قطر نحو المهن دراسة استطلاعية . حولية كلية التربية ، ع (١) ، الدوحة : جامعة قطر .

١١٢ ـ العيسى ، جهينة سلطان ـ (١٤٠٣هـ) . نظرة المرأة القطرية العاملة لذاتها . المجلة العربية للعلوم الإنسانية ، ص ٧٨ ـ ١٠٤ .

١١٣ ـ الغيث ، محمد عبد الله ، والمعشوق ، منصور عبد العزيز ـ (١٤١٣هـ) . العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي . دراسة مقدمة لندوة العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي ، الرياض : معهد الإدارة العامة ٢٢ ـ ٢٣ شعبان ، ١٤١٣ هـ .

١١٤ ـ الفارسي ، سعيدة خاطر ـ (١٤٠٩هـ) . دور المرأة في التنمية . ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الخليجي السادس لإدارة الموارد البشرية ، سلطنة عمان ٣/٢٨ ـ ٤/٢، ١٤٠٩ هـ .

١١٥ ـ فخرو ، منيرة أحمد ـ (١٤٠٦هـ) . الأوضاع الاجتماعية للأسرة في البحرين (عرض وتقييم) . بحث مقدم للمؤتمر الإقليمي الرابع للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، مسقط ١٥ ـ ١٨ ديسمبر ، ١٤٠٦ هـ .

١١٦ ـ فطاني ، إبتسام محمد صالح ـ (١٤١٥هـ) . التخطيط للتعليم الفني قبل الجامعي للبنات في ضوء متطلبات خطة التنمية الخامسة وحاجات المؤسسات النسائية بالمملكة العربية السعودية . رسالة دكتوراة غير منشورة ، مكة المكرمة : الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١١٧ ـ بن فهد ، دلال الشريف ـ (١٤٠٩هـ) . تعليم الفتاة بين توجهات الطلب الاجتماعي واختيارات السياسة التعليمية . رسالة ماجستير غير منشورة ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، كلية التربية .

١١٨ ـ فهمي ، محمد سيف الدين ـ (د . ت) . التخطيط التعليمي أسسه وأساليبه ومشكلاته . القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .

١١٩ ـ فهمي ، منصور ـ (١٣٩٧هـ) . نقص العمالة في المملكة العربية السعودية . جدة : مركز البحوث والتنمية ، جامعة الملك عبد العزيز .

١٢٠ ـ القحطاني ، رجاء طه القاضي ـ (١٤١٣هـ) . التخطيط الإجتماعي والمشاركة في التنمية . رسالة ماجستير غير منشورة، جدة : علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة الملك عبدالعزيز .

١٢١ ـ القطان ، سميرة محمود ـ (١٤١٥هـ) . عمل المرأة التوسع بين الضرورة الملحة وتصورات التطبيق في ضوء الشريعة الإسلامية وتقاليد المجتمع . ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات النشاط الثقافي النسائي بمهرجان التراث والثقافة العاشر ، الرياض : مكتبة الملك عبد العزيز.

١٢٢ ـ قريطم ، عبد الهادي ، وآخرون ـ (١٤٠١ هـ) . الأسرة السعودية الدور والتغيير وأثرهما في اتخاذ القرارات . جدة : مركز البحوث والتنمية ، كلية الإقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز .

١٢٣ ـ الكبرة ، هيفاء فوزي ـ (١٤٠٧هـ) . المرأة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية دراسة ميدانية لواقع المرأة العاملة في سورية . دمشق : دار طلاس .

١٢٤ ـ كحالة ، عمر رضا ـ (١٤٠٢هـ). المرأة في القديم والحديث . الكويت : مؤسسة الرسالة .

١٢٥ ـ « « ـ (١٤١٢ هـ) . أعلام النساء في عالمي العرب والإسلام . بيروت : مؤسسة الرسالة .

١٢٦ ـ ماضي ، محمد إبراهيم ـ (١٤١٥هـ). عمل المرأة تأصيل شرعي ورؤية واقعية . مجلة الدعوة ،ع (١٤٨٥) ، مكة المكرمة : مؤسسة الدعوة الإسلامية الصحفية . ص ١١ ـ ١٥ .

١٢٧ ـ متولي ، مصطفى محمد ـ (١٤١٠هـ) . قصور التربية العربية عن تحقيق التنمية . حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، ص ١٧١ ـ ١٩١ .

١٢٨ ـ مجلس القوى العاملة ـ (١٤١٠هـ) . دراسة مشكلات ضعف استخدام العمالة الوطنية في القطاع الخاص ، بحث غير منشور ، الرياض : مجلس القوى العاملة .

١٢٩ ـ مجلس القوى العاملة ـ (١٤١٢ هـ) . تطور التعليم الفني والتدريب في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة (١٤٠٠هـ ـ ١٤١٠هـ) الرياض : الأمانة العامة .

١٣٠ ـ مجلس القوى العاملة ـ (١٤١٦هـ) . توظيف العمالة الوطنية في القطاع الأهلي ، وترشيد الاستخدام في المملكة . ورقـه عمل مقدمة لندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص ، الرياض ١٠ ـ ١٣ رجب ، ١٤١٦هـ .

١٣١ ـ مجلة الأسواق ـ (١٤١٧ هـ) . تدريب وتأهيل الفتيات والسيدات لإكتساب مهارة جديدة ، ع (٢٢) ، جدة : وكالة مكة للإعلان . ص ٦٨ ـ ٧٠ .

١٣٢ ـ محمد ، نادرة فتحي ـ (١٤٠٤ هـ) . القوانين الخاصة بالمرأة العاملة في دول الخليج والجزيرة العربية ، دراسة مقدمة للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

١٣٣ ـ المرصفي ، سعد ـ (١٤٠٠ هـ) العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة . طـ ١ ، الكويت : دار البحوث العلمية .

١٣٤ ـ المري ، مها علي حنزاب ـ (١٤١٠هـ) . دور التعليم في عمل المرأة القطرية دراسة استطلاعية لآراء طلبة وطالبـات المرحلتين الثانوية والجامعية بدولـة قطـر نحـو عمل المرأة القطرية . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة : قسم التربية الإسلامية والمقارنة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٣٥ ـ مسيرة تعليم البنات ، خلال ربع قرن بمنطقة جدة التعليمية ١٣٨٠ ـ ١٤٠٥ هـ . جدة . شركة المدينة للطباعة والنشر .

١٣٦ ـ مشهور ، خديجة عبد الحي . وسيف الدين ، هدى برهان ـ (د . ت) ، دور المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية . دراسات في التعليم في المملكة ، القاهرة : دار الثقافة .

١٣٧ ـ مطاوع ، إبراهيم عصمت ـ (١٤٠٢) . التخطيط للتعليم العالي . جدة : دار الشروق .

١٣٨ ـ ملقي ، هيام ـ (١٤٠٧هـ) . المرأة العربية بين التعليم والعمل ومشكلة اغتراب نشاطها ووظيفتها داخل الأسرة والمجتمع . دار الكتاب العربي .

١٣٩ ـ مكتب التربية العربي لدول الخليج ـ (١٤٠٣هـ) . تطور التعليم وفرص العمل المتاحة للمرأة في منطقة الخليج العربي . دراسة غير منشورة ، الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج .

١٤٠ ـ منصور ، حسين عمر ـ (١٤٠٨هـ) . الدور التخطيطي لمجلس القوى العاملة في تنمية العمالة الوطنية مع التركيز على التعليم العالي . بحث مقدم لندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، الرياض : معهد الإدارة العامة ٢٤ ـ ٢٥ رجب ١٤٠٨ هـ .

١٤١ ـ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ـ (١٤١٤هـ) . التقرير الإحصائي السنوي الخامس عشر ١٤١٤ هـ . الرياض : المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

١٤٢ ـ « « « « ـ (١٤١٦هـ) بيان بتوزيع العاملات على رأس العمل حسب المهن الرئيسة في ١٤١٦/٣/٣٠هـ . الرياض : مركز الحاسب الآلي .

١٤٣ ـ ناضرين ، حنان محمد أحمد ـ (١٤١١هـ) . أبـرز العوامـل المؤثرة على مستـوى الرضا الوظيفي لدى الموظفـات الإداريـات بجامعة أم القرى بمكة المكرمة قسم الطالبات . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكـة المكرمة : الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٤٤ ـ نتو ، إبراهيم عباس ـ (١٤٠١هـ) . أفكار تربوية ، الكتاب العربي السعودي (٤١) ، جدة : تهامة للنشر .

١٤٥ ـ النجار ، باقر ـ (١٤٠٤هـ) . المحددات الاجتماعية والاقتصادية لوضع المرأة في الخليج العربي ـ قراءة أوليـة ـ بحث مقـدم للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليـج والجزيرة العربية، أبو ظبي ٢٤ ـ ٢٧ مارس ، ١٤٠٤ هـ .

١٤٦ ـ نصيف ، فاطمـة عمـر ـ (١٤١٢هـ) . حقـوق المرأة وواجباتها في ضوء الكتاب والسنة . رسالة دكتوراه منشورة ، جدة : تهامة للنشر .

١٤٧ ـ نعامة ، سليم ـ (١٤٠٤هـ) . سيكولوجيا المرأة العاملة . ط ١ ، بيروت : الأضواء العربية للنشر .

١٤٨ ـ النفيعي ، عبد الله مصلح ـ (١٤١٦هـ) . تشغيل العمالة الوطنية في سوق عمل متغير . ورقة عمل مقدمة لندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص ، الرياض ١٠ ـ ١٣ رجب ، ١٤١٦ هـ .

١٤٩ ـ النمر ، سعود محمد ـ (١٤٠٨هـ) . المرأة السعودية العاملة دراسة ميدانية على عينة من العامـلات السعوديات بمدينة الرياض . مركز البحوث ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود .

١٥٠ ـ « « « ـ (١٤٠٩هـ) . اتجاهات الطالبة السعودية في جامعة الملك سعود نحو العمل . مجلة الإدارة العامة ، السنة الثامنة والعشرون ، ع (٦١) ، الرياض : معهد الإدارة العامة . ص ٧ ـ ٤٧ .

١٥١ ـ النوري ، عبد الغني ـ (١٤٠٧هـ) . اتجاهات جديدة في التخطيط التربوي في البلاد العربية . الدوحة : دار الثقافة .

١٥٢ ـ « « ـ (١٤٠٩هـ) . اتجاهات جديدة في إقتصاديات التعليم في البلاد العربية . الدوحة : دار الثقافة .

١٥٣ ـ النووي ، محي الدين أبي بكر زكريا يحيى بن شرف ـ (د . ت) . شرح صحيح مسلم. بيروت : دار العلم .

١٥٤ ـ نياز ، حياة عبد العزيز ـ (١٤١٥هـ) . المشكلات التربوية والاجتماعية الناتجة عن خروج المرأة للعمل . رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة : قسم التربية الإسلامية والمقارنة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

١٥٥ ـ وزارة التجارة ، فرع جدة ـ (١٤١٦هـ) . بيـان بعـدد السجلات النسائية على مستـوى المملكة . جدة : فرع وزارة التجارة .

١٥٦ ـ وزارة التخطيط ـ (١٣٩٠ ـ ١٣٩٥ هـ) . خطة التنمية الأولى ، الرياض .

١٥٧ ـ وزارة التخطيط ـ (١٣٩٥ ـ ١٤٠٠ هـ) . خطة التنمية الثانية ، الرياض .

١٥٨ ـ وزارة التخطيط ـ (١٤٠٠ ـ ١٤٠٥ هـ) . خطة التنمية الثالثة ، الرياض .

١٥٩ـ وزارة التخطيط ـ (١٤٠٥ ـ ١٤١٠ هـ) . خطة التنمية الرابعة ، الرياض .

١٦٠ ـ وزارة التخطيط ـ (١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ) . خطة التنمية الخامسة ، الرياض .

١٦١ـ وزارة التخطيط ـ (١٤١٥ ـ ١٤٢٠ هـ) . خطة التنمية السادسة ، الرياض .

١٦٢ ـ وزارة التخطيط ـ (١٣٩٠ـ ١٤١٣هـ) . منجزات خطط التنمية حقائق وأرقام ، الرياض .

١٦٣ ـ وزارة التخطيط ـ (١٤١٠ ـ ١٤١٥ هـ) الأهداف العامة والأسس الاستراتيجية لخطة التنمية الخامسة .

١٦٤ ـ وزارة التعليم العالي ، الإدارة العامة لتطوير التعليم العالي ـ (١٤١٢هـ) . المؤشرات الإحصائية عن تطور التعليم العالي من عام ١٤٠٠هـ إلى عام ١٤١١هـ . العدد السادس ، الرياض : مركز المعلومات (الإحصاء) .

١٦٥ ـ « « « « ، جامعة أم القرى ـ (١٤١٤/١٤١٥هـ) . دليل حفل التخرج للعام الجامعي ١٤١٤/١٤١٥هـ . مكة المكرمة : عمادة القبول والتسجيل .

١٦٦ ـ « « « « « ، الإدارة العامة لتطوير التعليم العالي ـ (١٤١٥هـ) . نشرة أولية لأهم المعلومات الإحصائية عن التعليم العالي بالمملكة للعام الدراسي ١٤١٥ هـ . الرياض : مركز المعلومات .

١٦٧ ـ وزارة الداخلية ـ (١٤١٦هـ) .العمالة الوافدة وقضايا الإحلال (السعودة) . ورقة عمل مقدمة من وزارة الداخلية لندوة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص . الرياض ١٠ـ١٣ رجب ، ١٤١٦ هـ .

١٦٨ ـ وزارة الصحة ـ (١٤١٤/١٤١٥هـ) . التقرير الصحي السنوي الرياض :إدارة الإحصاء .

١٦٩ ـ وزارة الصناعة والكهرباء ، وكالة الوزارة لشؤون الصناعة ـ (١٤١٢/١٤١٣هـ) . دليل المصانع المنتجة بالمملكة العربية السعودية. الرياض : إدارة الإحصاء الصناعي .

١٧٠ ـ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وكالة الوزارة للشؤون الاجتماعية ـ (١٤١٣/١٤١٤هـ) تقرير موجز عن الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية . الرياض : إدارة المؤسسات والجمعيات الخيرية .

١٧١ ـ وزارة المالية والاقتصاد الوطني ـ (١٣٨٩هـ) . نظام العمل والعمال . ط ٦ ، الرياض .

١٧٢ ـ « « « « « « « « ـ (١٣٩٩هـ) . نظام التقاعد المدني والمذكرة الإحصائية . ط ٣ ، الرياض .

١٧٣ ـ « « « « « « « « ، مصلحة الإحصاءات العامة ـ (١٤١٣هـ) . الكتاب الإحصائي السنوي العدد التاسع والعشرون . الرياض .

١٧٤ ـ « « « « « « « « « « « « « ـ (١٤١٤هـ) . الكتاب الإحصائي السنوي العدد الثلاثون ، الرياض .

١٧٥ ـ ياس ، راوية عبد الرحيم ـ (١٤٠٥هـ) . دور المرأة وإمكانية مساهمتها في قوة العمل الوطنية . بحث مقدم لسلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية (٤) نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية والخليجية ، البحرين : مكتب المتابعة .

١٧٦ ـ يماني ، محمد عبده ـ (١٤٠٧هـ) . أبناؤنا وقضايا التعليم والعمل والمستقبل . محاضرة ، في مجلة الخدمة المدنية، ع (١٠١) ، الرياض : الديوان العام للخدمة المدنية .

١٧٧ ـ اليوسف ، يوسف العبد العزيز . وحسين ، محمد الطيب ـ (١٤٠٣هـ) . أسباب الحاجة إلى العمالة غير السعودية في الأجهزة الحكومية ، بحث مقدم لندوة العمالة غير السعودية في الأجهزة الحكومية ، الرياض : معهد الإدارة العامة ٢٤ ـ ٢٦ ربيع الأول ، ١٤٠٣ هـ .

المراجع الأجنبية

1 - Bahiry , Louay , (1402), The New Saudi Woman : Modernizing inan Islamic Frame work , Department of History , King Abdulaziz Univ., Jeddah / univ. of Tennessee, Knoxville, U.S.A., Middle East Journal, Issue 4, Vol. 4, PP. 502 - 515 .

2 -- Dauber . R., and Melinda L.Cain (1401), Women and Technological change in Developing Countries, Boulder, colorado Westview Press.

3 - Al-Dakheel, Ilham, Mansour, (1408), AnExploratory Study of Determinants of Motivation Toward Participation in the labor Force Among Young Females in Saudi Arabia, Ph. D.Dissertation ,The Ohio State University .

4 - Flores, Pamela M. D'Ono frio, and Sheila M.pfafflin, (1402) , Scientific Technological change and the Role of women in Development, Boulder, Colorado : Westivew Press .

5 -Fox., M., F., B., Beer., S., H, (1404), Women at work, Mayfield Publishing Campany .

6 - Al - gadi, Adnan A.(1399), Utilization of Human Resources : The case of Women in Saudi Arabia, Master's Thesis, Sacramento , California State University .

7 - Al - Khateeb, Salwa, Abul - Hameed Al - , (1407) , A case Study of Professional Women in Riyadh City, Doctor of Philosophy , University Callege , london .

8 - Lowe., Graham S., (1407), Women in the Administrative Revolution, oxford : Polity Press .

9 - Al - Oteiby, Mohammed, K, (1403), The Participation of Women in the labor Force of Saudi Arabia, University Microfilms International , Ann Arbor, U.S.A.

10 - Rehemi, Madani, Faraj, (1403) , Asurvey of Attitudes of saudi Men and Women Toward Saudi Femal Participation in Saudi Arabian Development, University Microfilms Internation al , Ann Arbor, U.S.A .

11 -Al - Saad, Noura, Khaled, (1402), The Role of Women in General Development Planning in Saudi Arabia, University of Mennesota, M.

12 - Unesco, (1404), Social Science Research and Women in the Arab World, Paris : Unesco .

الملاحـــق

بسم الله الرحمن الرحيم

(ملحق رقم ١)

سعادة   الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...   وبعد

أفيدكم بأني إحدى طالبات الدراسات العليا بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بجامعة أم القرى ، وأقوم بإعداد بحث بعنوان « **مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص** ».

يهدف هذا البحث إلى معرفة الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية والتي يمكن إتاحتها لها في القطاعين العام والخاص ، بما يتفق مع تعاليم الشريعة الإسلامية ، وكيف يمكن الاستفادة من الطاقات المؤهلة وزيادة مساهمة المرأة السعودية في عملية التنمية .

وهذا الاستقصاء موجه للهيئات القيادية من المسؤولين والمسؤولات في الأجهزة الحكومية والخاصة ، المعنية بشؤون تأهيل وتوظيف المرأة السعودية .

وبإعتبارك مسؤول قيادي في هذا المجال ، يسرني أن أضع بين يديك هذا الاستقصاء لتكون أولى من يساعد على تحقيق أهداف هذه الدراسة ، بما تمنحه لي من وقتك دقائق قليلة في استيفاء بيانات هذه الاستمارة ، والتي حاولت الباحثة جاهدة أن تصممها بطريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً لإجابتها .

طلبي ورجائي أن تجيب عليها بأسرع وقت ممكن شاكرة ومقدرة لكم جهودكم الطيبة وحسن إهتمامكم ، كما أتعهد أن تكون هذه البيانات سرية ولن تُستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

المشرف   الباحثة

د . هاشم بكر حريري   مريم محمد الشهراني

الجزء الأول

بيانات عامة

أرجو التكرم بوضع علامة [✓] أمام العبارة المناسبة لوضعك ... مع جزيل الشكر .

١ـ المستوى التعليمي :

☐ دون الجامعي

☐ جامعـــــي

☐ شهادات عليـا :

ـ دبلـــوم فـــي :

ـ ماجستير في :

ـ دكتوراة فـــي :

٢ـ عدد سنوات الخدمة في مجال تخطيط القوى العاملة :

☐ سنة واحدة ☐ من ٢ ـ ٥ سنوات ☐ من ٦ ـ ٩ سنوات ☐ ١٠ سنوات فما فوق

٣ـ في مجال التخطيط للقوى العاملة هل سبق الإلتحاق بما يلي :

☐ دورات تدريبية

☐ مؤتمرات

☐ ندوات وحلقات تطبيقية

٤ـ القطـــاع :

☐ حكومي ☐ خاص

٥ـ الجنـــس :

☐ ذكر ☐ أنثى

الجزء الثاني

يحتوي على (٥٥) فقرة ، الفقرات من ١ ـ ٢١ تقيس الفرص الوظيفية للمرأة السعودية ، ومن ٢٢ ـ ٣٦ تقيس الإعداد والتأهيل للمرأة السعودية ، ومن ٣٧ ـ ٥٥ تقيس نظام توظيف المرأة السعودية ، والخطوات التالية توضح كيفية الإجابة :

١ ـ يوجد على يمين كل فقرة من الفقرات الخاصة بالعناصر أربع خيارات توضح مدى إنطباق مضمون الفقرة في الواقع الممارس حالياً .

٢ ـ يوجد على يسار كل فقرة أربع خيارات توضح مستوى الأهمية التي يجب أن تكون عليها مستقبلاً .

فضلاً قراءة كل فقرة بدقة مع وضع علامة ✓ فيما تراه مناسباً ومطابقاً لما تعتقد وجوده في الواقع ، وتؤيد ما يجب أن يكون عليه .

الممارس				م	العبارة	ما يجب أن يكون عليه			
غالباً	أحياناً	نادراً	لايوجد			مهم جداً	مهم	مهم بدرجة ضعيفة	غير مهم
				١	تتاح للمرأة فرص العمل المناسبة لتخصصها العلمي .				
				٢	تتاح للمرأة فرصة الإحلال بدلاً من القوى العاملة غير السعودية .				
				٣	تتاح للمرأة فرص العمل القيادي في القطاع النسوي .				
				٤	تُعطى للمرأة فرص العمل في المجالات الإدارية النسائية على كافة المستويات .				
				٥	تتاح للمرأة فرص العمل الخيري في المؤسسات النسائية .				
				٦	تتاح للمرأة فرص العمل الحر في المؤسسات العامة التجارية .				
				٧	تتاح للمرأة فرص العمل المصرفي النسائي .				
				٨	تتاح للمرأة فرص العمل في هندسة الديكور والتجميل المنزلي .				
				٩	تُعطى للمرأة فرص العمل الفني في المؤسسات النسائية .				
				١٠	تتاح للمرأة فرص العمل في مكاتب استشارية خاصة بالنساء .				

الممارس				م	العبارة	ما يجب أن يكون عليه			
غالباً	أحياناً	نادراً	لايوجد			مهم جداً	مهم	مهم بدرجة ضعيفة	غير مهم
				١١	تتاح للمرأة فرص العمل في أقسام نسائية في جميع الوزارات والمصالح الحكومية .				
				١٢	تُعطى للمرأة فرص العمل في التعليم الإبتدائي للبنين للثلاث سنوات الأولى .				
				١٣	تتاح للمرأة فرص العمل اليدوي كالخياطة والنسيج وتصميم الأزياء .				
				١٤	تتاح للمرأة فرص العمل في أقسام نسائية لشركات التأمين التعاوني .				
				١٥	تُوفر للمرأة فرص العمل في أسواق ومتاجر نسائية مغلقة .				
				١٦	تُوفر للمرأة فرص العمل في دور التجميل واللياقة وتصفيف الشعر للسيدات .				
				١٧	تتاح للمرأة فرص العمل في مكتبات خاصة للنساء للتصوير والطباعة والتغليف والترجمة .				
				١٨	تتاح للمرأة فرص العمل في الشركات والمؤسسات الخاصة كالمحاسبة والتدقيق بعيداً عن الإختلاط .				
				١٩	تُفتح قطاعات عمل نسائي في مجالات الصناعة بما يتناسب مع طبيعة المرأة .				
				٢٠	تُفتح أجهزة عمل نسائي متنوعة كالمستشفيات النسائية .				
				٢١	تتاح للمرأة فرصة الاستقلال مادياً .				
				٢٢	يُقدم للمرأة من التعليم ما يجعلها قادرة على العمل في مجالات مختلفة مناسبة لها .				

ما يجب أن يكون عليه				العبـــــــارة	م	المـــــارس			
غير مهم	مهم بدرجة ضعيفة	مهم	مهم جداً			لايوجد	نادراً	أحياناً	غالباً
				يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للحياة الأسرية والتدبير المنزلي .	٢٣				
				يُقدم للمرأة من التعليم ما يؤهلها للقيام بالأعمال الحرة .	٢٤				
				يُقدم للمرأة من التعليم مايؤهلها للأعمال القيادية المناسبة لها .	٢٥				
				يتاح للمرأة من التعليم ما يعدها لمهنة التدريس .	٢٦				
				يتاح للمرأة من التعليم مايعدها لمهنة الطب .	٢٧				
				يتاح للمرأة من التعليم ما يعدهاللعمل في المؤسسات النسائية .	٢٨				
				يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في مصانع نسائية لمنتجات مختلفة .	٢٩				
				يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المستشفيات .	٣٠				
				يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المختبرات ومعامل التحاليل .	٣١				
				يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في المؤسسات المالية .	٣٢				
				يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها للعمل في الصحافة والإعلام .	٣٣				
				يتاح للمرأة من التعليم ما يؤهلها لأعمال الترجمة .	٣٤				
				يتاح للمرأة من التعليم ما يؤهلها لأعمال السكرتارية والحاسب الآلي .	٣٥				
				يُقدم للمرأة من التعليم ما يعدها لممارسة الأعمال التجارية .	٣٦				
				الدعم المعنوي لعمل المرأة السعودية .	٣٧				

الممارس: غالباً	أحياناً	نادراً	لايوجد	م	العبارة	ما يجب أن يكون عليه: مهم جداً	مهم	مهم بدرجة ضعيفة	غير مهم
				٣٨	يُعمل على تكييف ظروف العمل لتتاسب وضع المرأة السعودية .				
				٣٩	يُعمل على توعية المرأة السعودية لتصبح قادرة على آداء العمل .				
				٤٠	تعطى للمرأة فرصة الإسهام في وضع الخطط الخاصة بعمل المرأة .				
				٤١	تحفيز المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص .				
				٤٢	توفير المعلومات عن فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص لطالبات العمل السعوديات .				
				٤٣	توفير مقومات التوجيه المهني الفعال للمرأة السعودية .				
				٤٤	يُخطط لعمل المرأة بالتعاون بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التخطيط .				
				٤٥	وضع خطط مستقبلية لاستيعاب المرأة كقوة عاملة .				
				٤٦	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت عشرين عاماً في الخدمة .				
				٤٧	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت خمسة وعشرين عاماً في الخدمة .				
				٤٨	وضع نظام تقاعد مناسب لمن أكملت ثلاثين عاماً في الخدمة .				
				٤٩	الأخذ بنظام عمل للمرأة نصف دوام .				
				٥٠	الأخذ بنظام العمل بالسّاعة .				
				٥١	منح المرأة العاملة إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر براتب كامل .				
				٥٢	منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بنصف راتب .				
				٥٣	منح المرأة العاملة إجازة أمومة من ستة أشهر إلى تسعة أشهر بربع راتب .				
				٥٤	منح المرأة العاملة إجـازة أمومة من تسعة أشهر حتى العامين بدون راتب مع الإحتفاظ بالوظيفة .				
				٥٥	منح المرأة العاملة إجازة زواج شهر براتب كامل .				

من فضلك راجع للتأكد من أنك لم تترك فقرة دون إجابة .. شاكرة لكم تعاونكم .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم :..............................

التاريخ :..............................

المشفوعات :..............................

(ملحق رقم ٢)

سعادة   الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...   وبعد

نفيدكم بأن الطالبة / مريم محمد قاسم الشهراني ، إحدى طالبات الدراسات العليا بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بمكة المكرمة ، وتقوم حالياً بعمل بحث بعنوان « مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص » متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير ، وترغب في جمع المعلومات اللازمة للبحث .

لذا نأمل التكرم بتسهيل مهمتها في جمع المعلومات المتعلقة بالبحث وتطبيق الإستبيان الخاص بالدراسة .

شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم وحسن إهتمامكم ،،

وتقبلوا منا خالص التحيات والتقدير ،،

المشرف

د . هاشم بكر حريري

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

د . عبد العزيز عبد الله خياط

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص.ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ - ٠٢ (١٠ خطوط)

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

مطابع جامعة أم القرى

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ١١/٤٩٤٢
التاريخ : ١٨/٦/١٤١٥هـ
المشفوعات : ....

(ملحق رقم ٣)

سعادة مدير عام فرع ديوان الخدمه المدينه بمنطقة مكه المكرمه (جده) الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ٠٠٠٠٠ وبعد

أفيد سعادتكم بأن الطالبه / مريم بنت محمد قاسم الشهرانى ، احدى طالبات مرحلة الماجستير بقسم الاداره التربويه والتخطيط بالكليه وتقوم حاليا بأعداد خطة بحث فى الماجستير بعنوان ((التخطيط لايجاد فرص وظيفيه جديده لعمل المرأه السعوديه فى ضوء احتياجات المجتمع بالمملكه العربيه السعوديه))٠

لذا ومن نطاق التعاون القائم بين الكليه وادارتكم الموقره ،،، فأننا نأمل من سعادتكم التكرم بتعميد من يلزم بتزويد الباحثه ببعض المعلومات المتعلقه بعدد المتقدمات للوظائف التعليميه وغيرها من الوظائف وكم عدد اللاتى تم ترشيحهن للعمل وعدد اللاتى فى قائمة الانتظار وذلك للاعوام الخمسه الماضيه وحتى وقتنا الحاضر ،،،،، شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم لما فيه خدمة العلم وطلابه ٠

وتقبلوا سعادتكم منا خالص التحيات والتقدير ،،،،،

عميد كلية التربيه بمكه المكرمه المكلف

د / عبدالعزيز بن عبدالله خياط

٢١٠

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ ـ ٠٢ (١٠ خطوط)

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

بسم الله الرحمن الرحيم

العلاقات والاعلام

الموضـــــوع :

(ملحق رقم ٤)

الاخت الكريمه الاستاذه / مريم بنت محمد الشهراني المحترمه

فاكس ٦٥٤٤٤٩٣

بعد التحيه والتقدير :

استجابة مع ماورد من سعاده عميد كليه التربيه المكلف بجامعه ام القرى بخطابه رقم ١/٤٩٤ وتاريخ ١٤١٥/٦/١٨هـ والموجه لسعاده مدير عام فرع الديوان بمنطقه مكه المكرمه .

يسر الديوان ان يبعث لك احصائية توضح عدد الخريجات والمرشحات خلال الاربع سنوات الماضيه .

متمنيا لك التوفيق والنجاح في تحقيق الهدف المنشود وراء ماتقدمين به من بحوث تساهم في مسيره التنميه الشامله التي تعيشها مملكتنا الغاليه كما يسرنا ان نقدم كل ما في وسعنا خدمه للبحث العلمي ومتطلباته .

للاحاطه .

وتقبلوا تحياتي ،،،

مدير اداره العلاقات والاعلام

عبدالعزيز عبدالرحمن الخنين

٤٠٣/١٥/٧ص٦

الرقـم : ٢٤٩٩٨ /٤٨ التاريخ : ١٤١٥/٧/١٧هـ المشفوعات : ١

تليفون : ٤٠٢٦٦٦٦ ـ تلكس : CIVIL SJ ـ ٤٠١٤٤٥ ـ فاكس : ٤٠٥٦٢٥٨ ـ ص . ب ١٨٣٦٧ ـ الرياض ١١١١٤ المملكة العربية السعودية

احصائية عن المتقدمات والمعينات عنطريق الديوان *
خلال الفترة من ١/١/١٤١٠هـ إلى ١٤١٤/١٢/٣٠هـ

نوعية الوظائف	المتقدمات للوظائف المعلنة من قبل الديون بناءا علي طلب الجهات	المعينات على الوظائف التي طلب شغلها	المتبقيات
تعليمية	٥٢٧٣٧	٣٣٧٦٢	١٨٩٧٥
غير تعليمية	٧٧١٦	٣٤٣٤	٤٢٨٢
المجمـــوع	٦٠٤٥٣	٣٧١٩٦	٢٣٢٥٧

احصائية عن المتقدمات والمعينات والمتبقيات من طريق الديوان
الخاصة بالمنطقة الغربية
خلال الفترة من ١/١/١٤١٠هـ إلى ١٤١٤/١٢/٣٠هـ

التاريخ	المتقدمات	المعينات	المتبقيات
١٤١٠	٤٣٣٩	٢٢٨٩	٢٠٥٠
١٤١١	٣٨٦٩	١٨١٤	٢٠٥٥
١٤١٢	٤٨١٥	٢٧٧٥	٢٠٤٠
١٤١٣	٣٩٨٦	١٩٢٢	٢٠٦٤
١٤١٤	٦٠٤٣	٤٠٤٣	٢٠٠٠
المجموع	٢٣٠٥٢	١٢٨٤٣	١٠٢٠٩

* هذه الاحصائية تمثل المرشحات من قبل الديوان فقط حيث تقوم الرئاسة العامة للتعليم البنات بترشيح خريجات معاهد المعلمات من قبلها مباشرة .

(ملحق رقم ٥)

إحصائية للتوقعات المستقبلية للمتقدمات لديوان الخدمة المدنية بجدة والمعينات والمتبقيات حسب نظرية كوهرت للفترة من ١٤١٥ ـ ١٤١٩ هـ

التاريخ	المتقدمات	المعينات	المتبقيات
١٤١٥ هـ	٦٧٦٨	٥١٧٥	١٩٨٠
١٤١٦ هـ	٧٥٨٠	٦٦٢٤	١٩٦٠
١٤١٧ هـ	٨٤٩٠	٨٤٧٩	١٩٤١
١٤١٨ هـ	٩٥٠٩	١٠,٨٥٣	١٩٢١
١٤١٩ هـ	١٠,٦٥٠	١٣,٨٩١	١٩٠٢
المجموع	٤٢,٩٩٧	٤٥,٠٢٢	٩٧٠٤

نظرية كوهرت يتم حسابها عن طريق المعادلة الآتية :

١ ـ $\frac{\text{السنة التالية}}{\text{السنة السابقة}}$

٢ ـ $\frac{\text{مجموع ناتج السنوات}}{\text{المراحل}}$ = النسبة الثابتة

٣ ـ النسبة الثابتة × آخر معدل تخرج ، ويتم تكرار ضرب النسبة الثابتة بعدد السنوات المطلوب توقعها .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ١١٤٩٥
التاريخ : ١٨/٦/١٤١٥هـ
المشفوعات :

(ملحق رقم ٦)

سعادة مدير عام تعليم البنات بالطائف الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ٠٠٠٠٠ وبعد

أفيد سعادتكم بأن الطالبه / مريم بنت محمدقاسم الشهرانى ، احدى طالبات مرحلة الماجستير بقسم الاداره التربويه والتخطيط ، بالكليه وتقوم حاليا بأعداد خطة بحث فى الماجستير بعنوان ((التخطيط لايجاد فرص وظيفيه جديده لعمل المرأه السعوديه فى ضوء احتياجات المجتمع بالمملكه العربيه السعوديه))٠

لذا ومن نطاق التعاون القائم بين الكليه وادارتكم الموقره ،،، فأننا نأمل من سعادتكم التكرم بتعميد من يلزم بتزويد الباحثه بأحصائيه للخريجات من كليات التربيه والمتوسطه للاعوام الخمسه الماضيه وحتى وقتنا الحاضر ٠

وتقبلوا سعادتكم منا خالص التحيات والتقدير ،،،،،،

عميد كلية التربيه بمكه المكرمه المكلف

د / عبدالعزيز بن عبدالله خياط

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٠٢ ـ ٥٥٧٤٦٤٤ (١٠ خطوط)

مطابع جامعة ام القرى

(ملحق رقم ٧/أ)

إحصائية بأعداد الخريجات من مؤسسات التعليم العالي بالمنطقة الغربية للفترة من ١٤١٠ ـ ١٤١٤ هـ

التاريخ	١٤١٠ هـ	١٤١١ هـ	١٤١٢ هـ	١٤١٣ هـ	١٤١٤ هـ	المجموع
عدد الخريجات	٣٧٧٠	٤٣١٥	٤١١٤	٥٢٥٩	٥٣٥١	٢٢,٨٠٩

(ملحق رقم ٧/ ب)

إحصائية بالتوقعات المستقبلية للخريجات من مؤسسات التعليم العالي بالمنطقة الغربية للفترة من ١٤١٥ ـ ١٤١٩ هـ حسب نظرية كوهرت

التاريخ	١٤١٥ هـ	١٤١٦ هـ	١٤١٧ هـ	١٤١٨ هـ	١٤١٩ هـ	المجموع
عدد الخريجات	٥٨٨٦	٦٤٧٥	٧١٢٢	٧٨٣٤	٨٦١٨	٣٥,٩٣٥

نظرية كوهرت أنظر (ص ٢١٣) .

(ملحق رقم ٨)

الجهات الحكومية الصحية الأخرى

١ ـ مستشفى الملك عبد العزيز الجامعي بالرياض .

٢ ـ مستشفى الملك خالد الجامعي بالرياض .

٣ ـ مستشفى الملك عبد العزيز الجامعي بجدة .

٤ ـ مستشفى الملك فهد الجامعي بالخبر .

٥ ـ الخدمات الطبية بالقوات المسلحة .

٦ ـ الخدمات الطبية بالحرس الوطني .

٧ ـ الخدمات الطبية بوزارة الداخلية .

٨ ـ مستشفى الملك فيصل التخصصي .

٩ ـ مستشفيات الهيئة الملكية للجبيل وينبع .

١٠ ـ أرامكوا .

١١ ـ الوحدات الصحية المدرسية بوزارة المعارف .

١٢ ـ الوحدات الصحية المدرسية بتعليم البنات .

١٣ ـ الطب الرياضي بالرئاسة العامة لرعاية الشباب .

١٤ ـ جمعية الهلال الأحمر السعودي .

١٥ ـ وحدات المؤسسة العامة لتحلية المياه .

١٦ ـ جامعة الملك فهد للبترول والمعادن .

١٧ ـ الجامعة الإسلامية بالمدينة .

١٨ ـ جامعة الإمام محمد بن سعود .

١٩ ـ معهد الإدارة العامة بالرياض .

المصدر : التقرير الصحي السنوي وزارة الصحة ، المملكة العربية السعودية ، ١٤١٤ / ١٤١٥ هـ
(ص ـ ص ١٢٧ ـ ١٣١) .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ....
التاريخ : ٢/٧/١٤٢٠هـ
المشفوعات : ....

(ملحق رقم ٩)

سعادة مديرة التوجيه التربوي برئاسة تعليم البنات بمحافظة جده الموقرة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نفيدكم بأن الطالبة / مريم بنت محمد قاسم الشهراني ، احدى طالبات مرحلة الماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بالكلية وتقوم حالياً بإعداد بحث بعنوان :

(مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص).

لذا ومن نطاق التعاون القائم بين الكلية وإدارتكم الموقرة . فإننا نأمل من سعادتكم التكرم بتعميد من يلزم بتزويد الباحثه بالآتي :-

- بيان بأعداد وأسماء المدارس الأهلية للبنات جميع المراحل في محافظة جدة مع ذكر رقم الهاتف الخاص بكل مدرسه وهذا لغرض الدراسة الميدانية .
- أي احصاءات وتقارير ودراسات فيما يتعلق بالموضوع ولغرض البحث العلمي .

شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم لما فيه خدمة العلم وطلابه .

وتقبلوا منا خالص التحيات والتقدير ،،،،

المشرف

د . هاشم بكر حريري

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

د. عبدالعزيز عبدالله خياط

المكرمة / رئيسة البحوث التربوية
لـ ... من متطلبات ...

المكرمة / رئيسة التعليم الأهلي
لتزويد المذكورة بالبيانات ...

المكرمات رئيسة شعبة
التطوير التربوي ... المدارس
نأمل تزويد الباحثة المذكورة
بالبيانات التي تحتاج إليها
مع جزيل الشكر

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ ـ ٠٢ (١٠ خطوط)

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

مطابع جامعة ام القرى

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامة لتعليم البنات

الادارة العامة لتعليم البنات بمنطقة جدة
وحدة الدراسات والبحوث

عـدد ٦/١/١٠
تاريخ ١٤١٦/٨/٩
لفـه
الموضوع

(ملحق رقم ١٠)

المكرمه / مديرة المدرسة الاهلية الموقرة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد : -

نفيدكم بأن الطالبة /مريم محمد قاسم الشهراني إحدي طالبات الدراسات العليابقسم الادارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بمكة المكرمه وتقوم بعمل بحث بعنوان " مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص " كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستر .

وبناء على خطاب المكرم عميد كلية التربية بمكه المكرمة بتاريخ ١٤١٦/٨/٥هـ بالسماح لها بجمع المعلومات المتعلقه بالبحث وتطبيق الاستبانة الخاصة بالدراسة ، فإننا نأمل منكم التعاون معها وتزويدها بالمعلومات اللازمة وكذلك تطبيق الاستبانة المرفقة .

ولكم جزيل الشكر والتقدير .

ف/ع

مديرة وحدة الدراسات والبحوث التربوية

د . هانم حامد ياركندي

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم :..................
التاريخ :....١٤٢٠/٧/١٧....
المشفوعات :..................

(ملحق رقم ١١)

سعادة مدير عام الشؤون الصحية بمحافظة جدة الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نفيدكم بأن الطالبه / مريم بنت محمد قاسم الشهراني ، احدى طالبات مرحلة الماجستير بقسم الادارة التربوية والتخطيط بالكليه وتقوم حالياً بإعداد بحث بعنوان :

(مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص) .

لذا ومن نطاق التعاون القائم بين الكلية وإدارتكم الموقرة .. فإننا نأمل من سعادتكم التكرم بتعميد من يلزم بتزويد الباحثه بالآتي :-

- بيان بأعداد وأسماء المستشفيات والمستوصفات الأهلية في محافظة جدة مع ذكر الهاتف الخاص بكل منها وهذا لغرض الدراسة الميدانية .
- بيان بعدد العاملات سعوديات وغير سعوديات في مستشفيات ومستوصفات القطاع الخاص .

شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم لما فيه خدمة العلم وطلابه .
وتقبلوا منا خالص التحيات والتقدير ،،،،

المشرف
د . هاشم بكر حريري

عميد كلية التربية بمكة المكرمة
د. عبدالعزيز عبدالله خياط

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ - ٠٢ (١٠ خطوط)

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

(ملحق رقم ١٢)

قائمة بأسماء الأساتذة محكمي الإستبانة

أولاً ـ جامعة أم القرى مكة المكرمة :

ـ قسم الإدارة التربوية والتخطيط .

١ ـ أ . د . هاشم بكر حريري .

٢ ـ د . جويبر ماطر الثبيتي .

٣ ـ د . علي بردي الزهراني .

٤ ـ د . عبد القادر صالح بكّر .

٥ ـ د . مسعود خضر القرشي .

٦ ـ د . سلطان مقصود بخاري .

٧ ـ د . عبد الله محمد الحميدي .

٨ ـ د . إبراهيم محمد الماحي .

٩ ـ د . محمد عايد الدوسري .

١٠ ـ د . حمزه عبد الله عقيل .

١١ ـ د . محمد أحمد منشي .

١٢ ـ د . مريم عبد الله الصبان .

١٣ ـ د . عواطف خياط .

١٤ ـ د . جواهر قناديلي .

ـ قسم التربية الإسلامية والمقارنة .

١٥ ـ د . عبد الرحمن الشميري .

١٦ ـ د . محمد عيسى فهيم .

١٧ ـ د . حامد الحربي .

١٨ ـ د . محمود كسناوي .

١٩ ـ د . إبراهيم أبو سعيد .

٢٠ ـ د . أفكار الحسن .

ـ قسم علم النفس

٢١ ـ د . ثابت محمد القحطاني

٢٢ ـ د . علي مرينن عسيري

٢٣ ـ د . زايد عجير الحارثي .

٢٤ ـ د . سميح أحمد محمود .

٢٥ ـ د . ليلى المزروع .

ـ قسم المناهج

٢٦ ـ د . حسن علي مختار .

ثانياً ـ جامعة الملك عبد العزيز جدة :

ـ قسم إدارة أعمال .

٢٧ ـ د . أحمد الصباب .

٢٨ ـ د . علي القحطاني .

٢٩ ـ د . خالد الشعيبي .

ـ قسم الإقتصاد .

٣٠ ـ د . علي محمد الدقاق .

ـ قسم اللغة العربية .

٣١ ـ د . عبد العزيز السبيل .

ـ قسم علم الإجتماع

٣٢ ـ د . إسماعيل كتب خانة .

ثالثاً ـ جامعة الملك سعود الرياض :

ـ قسم علم الإجتماع :

٣٣ ـ د . سميرة محمود قطان .

(ملحق رقم ١٣)

الأجهزة الحكومية التي تم توزيع الإستبانة عليها

١ ـ الديوان العام للخدمة المدنية .
٢ ـ معهد الإدارة العامة .
٣ ـ الرئاسة العامة لتعليم البنات .
٤ ـ وكالة الرئاسة العامة لكليات البنات .
٥ ـ وزارة التخطيط .
٦ ـ وزارة التعليم العالي .
٧ ـ وزارة المالية والاقتصاد الوطني .
٨ ـ جامعة الملك سعود بالرياض .
٩ ـ جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .
١٠ ـ جامعة الملك عبد العزيز بجدة .
١١ ـ كليات التربية .
١٢ ـ مجلس القوى العاملة .
١٣ ـ وزارة الداخلية .
١٤ ـ وزارة الخارجية .
١٥ ـ رئاسة الحرس الوطني .
١٦ ـ وزارة الدفاع والطيران .
١٧ ـ وزارة البرق والبريد والهاتف .
١٨ ـ وزارة الصحة .
١٩ ـ وزارة الشؤون البلدية والقروية .
٢٠ ـ وزارة الإعلام .
٢١ ـ وزارة التجارة .
٢٢ ـ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .
٢٣ ـ وزارة المعارف .
٢٤ ـ وزارة الصناعة والكهرباء .
٢٥ ـ مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث .
٢٦ ـ الهلال الأحمر السعودي .
٢٧ ـ الرئاسة العامة لرعاية الشباب .
٢٨ ـ مؤسسة النقد العربي السعودي .
٢٩ ـ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .
٣٠ ـ الخطوط الجوية السعودية .
٣١ ـ الغرفة التجارية بجدة .

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
الديوان العام للخدمة المدنية
الإدارة العامة للمعلومات

الموضـــوع :

(ملحق رقم ١٤)

المكرمة الاخت / مريم قاسم الشهراني .

الطالبة في مرحلة الماجستير في كلية التربية بجامعة ام القرى المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

اشارة الى خطابك المؤرخ في ١٤١٥/١١/٢٥هـ المؤيد بخطاب عميد كلية التربية بمكة المكرمة رقم ١/١٠٣٧ وتاريخ ١٤١٥/١١/١٩هـ بشأن تزويدك باعداد العاملات في الدولة في الاجهزة الحكومية .

يسرنا تزويدك بالمطلوب .

مع الاحاطة بأن المعلومات تستخدم لبحثك فقط وغير قابلة للنشر والتداول .

متمنين لك التوفيق .

مدير عام المعلومات

ابراهيم بن احمد العبدالوهاب

الرقم : ٧٨٢٧ /٣٠ التاريخ : ٢٨ صفر ١٤١٦ المشفوعات : بيانات احصائية

تليفون : ٦٦٦٦ ـ ٤٠٢ ـ تلكس : CIVIL SJ ـ ٤٠١٤٤٥ ـ فاكس : ٦٢٥٨ ـ ٤٠٥ ـ ص.ب: ١٨٣٦٧ ـ الرياض ١١١١٤ المملكة العربية السعودية

بسم الله الرحمن الرحيم

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
ص.ب: ٢٩٦٣ الرياض: ١١٤٦١
المملكة العربية السعودية

برقيا: تأمينات
هاتف: ٤٧٧٧٧٣٥
المرفقات: ...

الرقم: ...
التاريخ: ٩ / ٥ / ١٤١٦هـ
الموافق: ٣ / ١٠ / ١٩٩٥م

(ملحق رقم ١٥)

الموضوع: ....

المكرمه الطالبة / مريم محمد قاسم الشهراني الموقره

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة الى خطابك بتاريخ ١٤١٦/٤/٢٨هـ، حول طلب بعض المعلومات عن المشتركات في نظام التأمينات الاجتماعية تجدين طيه المرفقات التالية :-

١ - الكتاب الأحصائي السنوي لعام ١٤١٤هـ وهو ليس خاص بالعاملات بل يشمل الجنسين .

٢ - بيان بتوزيع العاملات على رأس العمل موزعاً حسب مكاتب التأمينات والجنسية في ١٤١٦/٣/٣٠هـ .

٣ - بيان بتوزيع العاملات على رأس العمل حسب المهن الرئيسية والجنسية في ١٤١٦/٣/٣٠هـ .

٤ - بيان بتوزيع العاملات على رأس العمل حسب النشاط الأقتصادي والجنسية في ١٤١٦/٣/٣٠هـ .

هذه هي المعلومات المتوفرة لدينا وهي سرية وخاصة لأغراض الدراسة مع املنا ان تفي بالغرض المطلوب له .

وتقبلوا تحياتنا ...

مدير ادارة الاحصاء

فهد بن عبدالرحمن الهويمل

ف/ع

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التجــارة
فــرع جــده

الرقم ٢٠/٤٤٤ /٦٢١/ ٥
التاريخ ٢٩ جمادى الأولى ١٤١٦
مرفقات: ______

(ملحق رقم ١٦)

المكرمه الطالبه / مريم محمد قاسم الشهراني حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اشارة الى الفاكس رقم بدون وتاريخ ١٤١٦/٥/٣هـ والمتضمن معرفة عدد سجلات النســاء والانشطه على مستوى مدينة جدة وباقي مدن المملكه .

عليه نفيدكم بمايلي :ـ

المدينـــه	مراكز رئيسـية	فــروع	اجمــالى
الرياض	٥٥٠١	١٤٤٦	٦٩٤٧
المجمعـــه	١٢١	٢١	١٤٢
عنـيزه	١٠٠	١٢	١١٢
بريــده	٣٦٨	٤٨	٤١٦
الـدمـام	٧٢٥	٢٠٢	٩٢٧
قـرى الاحسـاء	٦٩٠	١٠٨	٧٩٨
حـائـل	٢٩٦	٧٠	٣٦٦
سكـاكـا	٣٧٢	٩٦	٤٦٨
عـرعـر	٣٩٨	١٢٦	٥٢٤
تــبوك	٥٥٤	١١٥	٦٦٩
جــده	٣٩٨٥	١٢٠٧	٥١٩٢

بعده/٢/٠٠

مطبعة الاندلس ت ٦٤٧٧٠٩٢

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التجـارة
فـرع جـده

الرقم ٩ ٤٤٢ /٦٢١/ ٥
التاريخ ~~٢٩ جمادى الأولى ١٤١٦~~
مرفقات:

— ٢ —

المدينـــه	مراكز رئيســيد	فـــروع	اجمالـي
مكـه المكرمـه	٩٩٥	١٩٧	١١٩٢
الطـائـف	٢٩٠	٣٩	٣٢٩
المدينـه المنوره	٧٧٠	١٢٩	٨٩٩
ينـبع	١٩١	٤٤	٢٣٥
البـاحـه	٢٠٥	٢٨	٢٣٣
ابهـــا	٥٥٤	٦٩	٦٢٣
جـــيزان	٢١٠	٣٢	٢٤٢
نجـران	٥٠	١٢	٦٢
الاجمـــالـي	١٦٣٧٥	٤٠٠١	٢٠٣٧٦

وفقـك اللـه ... والسلام عليكم ورحمة الله وبركاتـه ،،،

مدير عام فـرع وزارة التجـــارة بجده بالنـيابه

محمـد عتـيق الحـربـي .
٢٩/٥/١٤١٦هـ

ت/ج

مطبعة الأندلس ت: ٦٤٧٠٩٢٠

بسم الله الرحمن الرحيم

(ملحق رقم ١٧)

المملكة العربية السعودية
وزارة الصناعة والكهرباء

الاحصاء الصناعي

الرقم ١٢٤٩٧/
التاريخ ١٤١٦
المرفقات ....

المكرمة الإستاذة / مريم بنت محمد الشهراني حفظها الله
ص.ب ٤١٦٥١ جدة ٢١٥٣١

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ....

اشارة الى المكالمة الهاتفية معنا يوم الاربعاء الموافق ٧/٧ حول طلب تزويدك ببعض المراجع في الصناعة الوطنية للاستفادة منها في اعداد البحث الذي تقومين باعداده عن الصناعة في المملكة .

يسرني أن أرفق لك المطبوعات الآتية :-

١- دليل المصانع السعودية حتى ١٤١٣/٦/٣٠هـ .
٢- النشرة الاحصائية الصناعية لعام ١٤١٣/١٤١٢هـ .
٣- المصانع المنتجة خلال الفترة من ١٤١٣/٧/١ حتى ١٤١٦/٣/٣٠هـ .
٤- الصناعة والكهرباء خطوات وانجازات .

آمل لك التوفيق ، مع أطيب تحياتي ،،،،

مدير ادارة الاحصاء الصناعي

علي بن أحمد عارف

العنوان : وزارة الصناعة والكهرباء ، الملز ، طريق عمر بن الخطاب ، شمال محطة القطار - الرياض - الرمز البريدي ١١١٢٧ - هاتف ٤٧٧٦٦٦٦

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التخطيط
الوكيل المساعد للشئون المالية والادارية
المكتبة

(ملحق رقم ١٨)

المكرمة مريم محمد الشهراني
ص.ب (٤١٦٥١) جده ٢١٥٣١

بعد التحية..

تلبية لطلبك يسرني أن أبعث لك رفقه نسخة من خطة التنمية السادسة.. راجياً لك التوفيق.

ولك تحياتي،،،

مدير إدارة المكتبة والوثائق

عباس محمود عرفات

رقم : ٧/١٤٤١
تاريخ : ٥/٧/١٤١٦هـ
مرفقات :

١٠/٤/٤٠sw

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ٥٤٠٠/١
التاريخ : ٢٥/٦/١٤١٥هـ
المشفوعات : ....

(ملحق رقم ١٩)

سعادة مدير عام التخطيط وتطوير شئون الخدمه
ديوان الخدمه المدنيه ـ الرياض   الموقر
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ....   وبعد

يسرني افادة سعادتكم بأن الطالبه / مريم بنت محمد قاسم الشهراني ، هي احدى طالبات الدراسات العليا لمرحلة الماجستير بقسم الاداره التربويه والتخطيط وتقوم حاليا بأعداد وجمع المعلومات المتعلقه بخطة بحثها .

لذا وفي نطاق التعاون القائم بين الكليه وادارتكم الموقره .

آمل التكرم بتعميد فرع الديوان بجده بتسهيل مهمة الباحثه في الحصول على المعلومات التاليه :ـ

١ ـ كم عدد المتقدمات للوظائف الحكوميه والتعليميه للخمس السنوات الماضيه .
٢ ـ كم عدد المرشحات للوظائف من عام ١٤١٠هـ وحتى ١٤١٥هـ.
٣ ـ أي دراسات اوابحاث اجريت حول هذا الموضوع .

شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم لمافيه خدمة للعلم وطلابه .

وتقبلوا سعادتكم منا خالص التحيات والتقدير ،،،،،

عميد كلية التربيه بمكه المكرمه المكلف

د / عبدالعزيز بن عبدالله خياط

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ ـ ٠٢ (١٠ خطوط)

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

مطابع جامعة ام القرى

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المملكة العربيـة السعودية
وزارة التعليـم العـالى
جامعة أم القرى

الرقم: ١/١٠٢٧
التاريخ: ١٩/١١/١٤١٥
المشفوعات: ....

(ملحق رقم ٢٠)

سعادة نائب الرئيس العام لديوان الخدمة المدنية **الموقر**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

افيد سعادتكم بأن الطالبة / مريم بنت محمد قاسم الشهراني، احدى طالبات مرحلة الماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بالكلية وتقوم حالياً بإعداد خطة بحث في الماجستير بعنوان (**مدى إسهام المرأة السعودية العاملة - كطاقة بشرية - في شغر مجتمع الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص**) .

لذا ومن نطاق التعاون القائم بين الكلية وادارتكم الموقرة .. فإننا نأمل من سعادتكم التكرم بتعميد من يلزم بتزويد الباحثة بأي احصاءات وتقارير ودراسات فيمايتعلق بالموضوع ولغرض البحث العلمي ..

شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم لما فيه خدمة العلم وطلابه .

وتقبلوا سعادتكم منا خالص التحيات والتقدير

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

١٩/١١

د. عبد العزيز عبد الله خياط

Umm Al - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص.ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ - ٠٢ - (١٠ خطوط)

مطابع جامعة ام القرى

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم : ١/١٠٢٨
التاريخ : ١٤٢٥/١١/١٩
المشفوعات :

(ملحق رقم ٢١)

سعادة الدكتور عميد شؤون المكتبات بجامعة الملك سعود الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

افيد سعادتكم بأن الطالبة / مريم بنت محمد قاسم الشهراني، احدى طالبات مرحلة الماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بالكلية وتقوم حالياً بإعداد خطة بحث في الماجستير بعنوان (**مدى إسهام المرأة السعودية العاملة – كطاقة بشرية – في شغر مجتمع الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية في القطاعين العام والخاص**) .

لذا ومن نطاق التعاون القائم بين الكلية وجامعتكم الموقرة .. فإننا نأمل من سعادتكم التكرم بتعميد من يلزم بتزويد الباحثة بكل ما يتعلق بالموضوع من دراسات وأبحاث ومراجع .

شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم لما فيه خدمة العلم وطلابه

وتقبلوا سعادتكم منا خالص التحيات والتقدير

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

١١/١٩

د. عبد العزيز عبد الله خياط

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٠٢-٥٥٧٤٦٤٤ (١٠ خطوط)

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

مطابع جامعة أم القرى

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالى
جامعة أم القرى

الرقم :.............................
التاريخ : ١٩/٦/١٤١٦هـ
المشفوعات :.............................

(ملحق رقم ٢٢)

سعادة مساعد مدير عام مراقبة البنوك   الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أفيد سعادتكم بأن الطالبة / مريم بنت محمد قاسم الشهراني ، أحدى طالبات مرحلة الماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بالكلية وتقوم حالياً بإعداد بحث في الماجستير بعنوان (**مدى إسهام المرأة السعودية العامة في شغر جميع الفرص الوظيفية المتاحة لها في القطاعين العام والخاص**) .

لذا ومن نطاق التعاون القائم بين الكلية وإدارتكم الموقرة .. فإننا نأمل من سعادتكم التكرم بتعميد من يلزم بتزويد الباحثة بالأتي :

- بيان بأعداد الفروع النسائية المستقلة والتابعة للبنوك في المملكة .
- بيان بأعداد جميع العاملات السعوديات وغير السعوديات في جميع فروع البنوك النسائية في المملكة .

علماً بأن هذه المعلومات ستكون لغرض البحث العلمي .

شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم لمافيه خدمة العلم وطلابه .

وتقبلوا سعادتكم منا خالص التحيات والتقدير

عميد كلية التربية بمكة المكرمة

١٩/٦

د. عبد العزيز عبد الله خياط

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة أم القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ - ٠٢ (١٠ خطوط)

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

مطابع جامعة أم القرى

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم :...............................

التاريخ :...... ٢٠/٧/١٤١٦هـ

المشفوعات :...............................

(ملحق رقم ٢٣)

إلى من يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد

نفيدكم بأن الطالبة / مريم بنت محمد قاسم الشهراني ، إحدى طالبات مرحلة الماجستير بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بالكلية ، وتقوم حالياً بإعداد بحث للماجستير بعنوان « **مدى إسهام المرأة السعودية المؤهلة في الوظائف المتاحة وإمكانية زيادة الفرص الوظيفية المناسبة لها في القطاعين العام والخاص** ».

لذا ومن نطاق التعاون القائم بين الكلية وادارتكم الموقرة .. فإننا نأمل تسهيل مهمة الباحثة بتزويدها بأي معلومات وإحصاءات ودراسات فيما يتعلق بالموضوع ولغرض البحث العلمي .

شاكرين لسعادتكم كريم تعاونكم ،،

وتقبلوا منا خالص التحيات والتقدير ،،

المشرف | **عميد كلية التربية بمكة المكرمة**

د . هاشم بكر حريري | **د . عبد العزيز عبد الله خياط**

جامعة ام القرى
مكة المكرمة ص . ب : ٧١٥
برقيا : جامعة ام القرى مكة
تلكس عربي ٥٤٠٠٤١ م . ك جامعة
فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠
تليفون : ٥٥٧٤٦٤٤ ـ ٠٢ (١٠ خطوط)

Umm AL - Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715
Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah
Telex 540026 Jammka SJ
Faxemely 5564560
Tel - 02 - 5574644 (10 Lines)

مطابع جامعة أم القرى

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
UMM AL-QURA UNIVERSITY
MAKKAH ALMUKARRAMAH
FACULTY OF EDUCATION
Department of
Educational Administration & Planning

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
مكة المكرمة
كلية التربية
قسم الادارة التربوية والتخطيط

(ملحق رقم ٢٤)

REF. الرقم
DATE التاريخ
الموافق
المشفوعات

الى من يهمه الأمر

نفيدكم بأن الطالبة / مريم محمد قاسم الشهراني .. أحد طالبات الدراسات العليا لمرحلة الماجستير بقسم الادارة التربوية بكلية التربية بجامعة أم القرى وحيث أنها تقوم بإعداد خطة بحث مكمل لدرجتها العلمية بعنوان " التخطيط لإيجاد المزيد من الفرص الوظيفية لعمل المرأة السعودية في ضوء إحتياجات المجتمع بالمملكة العربية السعودية ..

وقد أعطيت لها هذه الشهادة بناء على طلبها من أجل الاتصال بمراكز البحوث للحصول على أي دراسات وأبحاث تتعلق بهذا الموضوع ..

والله ولي التوفيق ،،،

د/ هاشم بكر حريري

أستاذ الادارة التربوية المشـــارك
بكلية التربية

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك عبد العزيز
قسم الطالبات

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Higher Education
KING ABDULAZIZ UNIVERSITY
Women's Campus

مكتب العميدة Dean's Office

(ملحق رقم ٢٥)

الرقم : [illegible]
التاريخ : ٥/٣/١٤١٧هـ
المرفقات : ....

Ref: ....
Date: ....
Encl.: ....

سعادة عميد كلية التربية بمكة المكرمة الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة الى خطاب سعادتكم بشأن الطالبة/ مريم محمد قاسم الشهراني احدى طالبات الدراسات العليا بقسم الادارة التربوية والتخطيط بكليتكم. فلا مانع لدينا. ولتتفضل بالحضور الى مقر قسم الطالبات لجمع المعلومات المتعلقة بالبحث واخبارنا الى أي كلية تود توزيعه حتى نقوم بتعميد الكلية المطلوبة بخطاب بذلك وتزويدكم بصورة منه.

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير .

عميدة قسم الطالبات
د. هيفاء بنت رضا جمل الليل

١٨/ع/مع

ت : ٦٤٠٠٠٠٠ فاكس : ٦٩٥٢٠٥٦ تلكس : ٦٠١١٤١ برقيا : جامعة عبدالعزيز ص.ب ١٥٤٠ جدة ٢١٤٤١

بسم الله الرحمن الرحيم

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية
KING FAISAL CENTER FOR RESEARCH AND ISLAMIC STUDIES

ص.ب: ٥١٠٤٩ الرياض ١١٥٤٣ المملكة العربية السعودية هاتف ٤٦٥٢٢٥٥ تلكس ٤٠٥٤٦٠ حضارة فاكسمي: ٤٦٥٩٩٩٣
P.O Box: 51049 RIYADH 11543 SAUDI ARABIA TEL. 4652255 TELEX. 405470 HADARA SJ FAX. 4659993

(ملحق رقم ٢٦)

الرقم ١١٠٨ /ص ي/
التاريخ ٢ /٧/ ١٤١٥هـ

المكرم/ مديم محمد الشمراني
ص.ب/ ٤٢٦٥١
جدة ٢١٥٣١

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد ، فاشارة الى طلب استقصاء المعلومات المقدم منكم بتاريخ / / ١٤هـ يسعدنا أن نرسل اليكم رفقه قائمة بالمعلومات الببليوجرافية المطلوبة .

كما يسعدنا أن نحصل على نسخة من بحثكم لاتاحته للباحثين والقراء . آملين أن تتم المراسلة باسم سعادة الأمين العام للمركز .

متمنين لكم التوفيق والسداد .

أمين المكتبة

ص . للملف العام

ص . لملف خدمات المعلومات

بسم الله الرحمن الرحيم

KINGDOM OF SAUDI ARABIA

KING ABDULAZIZ CITY
FOR SCIENCE AND TECHNOLOGY

General Directorate of Information System

المملكة العربية السعودية

مدينة الملك عبد العزيز
للعلوم والتقنية

الإدارة العامة للمعلومات

المرفقات :	التاريخ : ٨ - ٤ - ١٤١٥	الرقم : ٣٣٤٩

(ملحق رقم ٢٧)

أخي الباحث

أختي الباحثة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

Dear,

بناء على الطلب المقدم إلينا بشأن تزويدكم ببعض الوثائق . يسرنا أن نفيدكم بما يلي :

In responce to your request for documents, please be advised that :-

(١) مرفق لكم بطيه عدد [ ] من الوثائق المطلوبة ، نأمل التوقيع على هذه الاستمارة وإرجاعها إلينا.

( ) We are sending ( ) copies of the required documents. Please sign this form and return to us for records.

(٢) الوثائق المتبقية سوف ترسل حال وصولها.

( ) The items remaining will be sent on arrival.

(٣) الوثائق المتبقية غير متوفرة لدى المصادر المتاحة لدينا.

( ) The items remaining are not available with our resources.

ملاحظات :

Remarks :

شاكرين حسن تجاوبكم ...

المشرف على قسم التزويد

إبراهيم عبدالرحمن آل الشيخ

ص.ب ٦٠٨٦ - الرياض ١١٤٤٢ - تلفون ٤٨٨٣٥٥٥ - ٤٨٨٣٠٦٩ - فاكس ٤٨٨٣١١٨
P.O.Box 6086- Riyadh 11442 - Telephone No. 4883555 - 4883069 Fax4883118

بسم الله الرحمن الرحيم

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية
KING FAISAL CENTER FOR RESEARCH AND ISLAMIC STUDIES
ص.ب : ٥١٠٤٩ الرياض ١١٥٤٣ المملكة العربية السعودية هاتف : ٤٦٥٢٢٥٥ تلكس : ٤٠٥٤٦٠ حضارة فاكسملي : ٤٦٥٩٩٩٣
P.O.Box: 51049 RIYADH 11543 SAUDI ARABIA TEL.: 4652255 TELEX. 405470 HADARA SJ FAX.. 4659993

(ملحق رقم ٢٨)

الرقم ٢٩٧ /٥ي/
التاريخ ٢/٨/١٤١٥هـ

المكرمة / مريم محمد الشرافي

ص.ب : ٤١٦٥١ جدة : ٢١٥٣١

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد ، فبناء على طلب تصوير بعض الوثائق المقدم منكم بتاريخ ٢٢/٧/١٤١٥هـ يسعدنا أن نرسل لكم رفقه ما طلبتم تصويره والذي بلغت تكاليفه مبلغ (٤٠ ريال سعودي) شاملا اجرة البريد .

عليه نأمل تحرير شيك بالمبلغ المطلوب مدفوع الى مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الاسلامية .

كما يسعدنا أن نحصل على نسخة من بحثكم لاتاحته للباحثين والقراء . آملين أن تتم المراسلة باسم سعادة الأمين العام للمركز .

متمنين لكم التوفيق والسداد ، ، ،

أمين المكتبة

ص . للملف العام
ص . لملف خدمات المعلومات

المملكة العربية السعودية
مكتبة الملك فهد الوطنية
إدارة الخدمات المرجعية

الرقم : ٤١٧
التاريخ : ٥ / ١١ / ١٤١٥هـ
المرفقات : بحث تخرج
الموضوع : ....

(ملحق رقم ٢٩)

لعناية [ ] الباحث [✓] الباحثة مريم محمد قاسم الشهراني المحترم
العنوان:
ص ب: ٤١٦٥١ الرمز البريدي: ٢١٥٣١ المدينة: جدة

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته و بعد .....

مرفق طيه الاجابة على استفساركم حسب المعلومات المتوفرة لدينا في الوقت الحاضر. المعلومات التي تحصلنا عليها :

ذات علاقة مباشرة بالموضوع	[✓]
ذات علاقة قريبة بالموضوع	[✓]
معلومات ببليوغرافية فقط	[ ]
لم نتحصل على أي معلومات	[ ]

وللمزيد من المعلومات المطلوبة ، يمكنكم الاتصال بالجهات الاخرى [مثل : مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية ، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الاسلامية .... الخ .]

* ملحوضات اضافية : ....

شاكرين و مقدرين تعاونكم معنا ،،،

مدير
إدارة الخدمات المرجعية

عبدالله بن محمد الشائع

ص.ب ٧٥٧٢ - الرياض ١١٤٧٢ - هاتف ٤٦٢٤٨٨٨ - فاكس ٤٦٤٥٣٤١ - تلكس ٤٠٧٥٩٩ - كفنلر اس . جي

Kingdom of Saudi Arabia
King Abdulaziz Public Library - Riyadh

المملكة العربية السعودية
مكتبة الملك عبدالعزيز العامة - الرياض

No.
Date
Enc.

الرقم :
التاريخ :
التوابع :

(ملحق رقم ٣٠)

إستمارة طلب معلومات

التاريخ: ....

الإسم: ..... مريم محمد الشهراني

العنوان: ..... المهنة: ..... ص.ب ٤١٦٥١

الهاتف: (عمل) ..... (منزل): ..... جدة ٢١٥٣١

الغرض من طلب المعلومات:

عنوان البحث:

مواضيع البحث: التخطيط لإيجاد المزيد من الفرص الوظيفية لعمل المرأة في ضوء احتياج المجتمع السعودي

(١) ....

(٢) ....

(٣) ..... الموضوع المرأة - السعودية - عمل

أسم وتوقيع الموظف المختص بالقاعة

....

توقيع مدير المكتبة

....

توقيع الموظف المختص بقسم الحاسب الآلي

....

التاريخ : / / ١٤١ هـ

ملاحظات:

- هذه الاستمارة خاصة بقواعد المعلومات الببليوغرافية العربية فقط .
- يرجى تعبئة الاستمارة بدقة ووضوح للاهمية .

P.O.Box 86486 Riyadh 11622
Tel 4911304/4911280 Telex: 206444 KAPL

ص.ب ٨٦٤٨٦ الرياض ١١٦٢٢
هاتف ٤٩١١٣٠٤/٤٩١١٢٨٠ تلكس ٢٠٦٤٤٤

بسم الله الرحمن الرحيم

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية
KING FAISAL CENTER FOR RESEARCH AND ISLAMIC STUDIES
ص.ب ٥١٠٤٩ الرياض ١١٥٤٣ المملكة العربية السعودية هاتف: ٤٦٥٢٢٥٥ تلكس: ٤٠٥٤٧٠ حضارة فاكسملي: ٤٦٥٩٩٩٣
P.O.Box 51049 RIYADH 11543 SAUDI ARABIA TEL 4652255 TELEX 405470 HADARA SJ FAX 4659993

(ملحق رقم ٣١)

الرقم ١٩٤٤ / د ي /
التاريخ ١٧ / ١٢ / ١٤١٦هـ

المكرمة / مريم محمد قاسم الشهراني المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد ، فبناء على طلب تصوير بعض الوثائق المقدم منكم بتاريخ / / ١٤هـ يسعدنا أن نرسل لكم رفقه ما طلبتم تصويره والذي بلغت تكاليفه مبلغ (٣٧ ـــــ ريال سعودي) شاملا اجرة البريد .

عليه نأمل تحرير شيك بالمبلغ المطلوب يدفع الى : مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الاسلامية .

كما يسعدنا أن نحصل على نسخة من بحثكم لاتاحته للباحثين والقراء . آملين أن تتم المراسلة باسم سعادة الأمين العام للمركز .

متمنين لكم التوفيق والسداد ،،،

أمين المكتبة

ص . للملف العام
ص . لملف خدمات المعلومات